



*Ministero del Lavoro
e della Previdenza Sociale*

GRUPPO DI LAVORO PER IL MONITORAGGIO DEGLI INTERVENTI
DI POLITICA OCCUPAZIONALE E DEL LAVORO
Istituito con Decreto del Ministro del Lavoro e della Previdenza Sociale 17 dicembre 1999

Aggiornamento del quadro
informativo sulle politiche del lavoro

luglio 2006

Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale

GRUPPO DI LAVORO PER IL MONITORAGGIO DEGLI INTERVENTI DI POLITICA OCCUPAZIONALE E DEL LAVORO

Istituito con Decreto del Ministro del Lavoro e della Previdenza Sociale 17 dicembre 1999

I singoli contributi a questo rapporto sono stati prodotti da Libero Calvitto, Gabriella Di Lelio, Caterina Gallina, Iris Meco, Andrea Montanino, Salvatore Pirrone, AnnaMaria Sergi, del Ministero del Lavoro, Gianna Barbieri del Ministero della Pubblica Istruzione, Bruno Anastasia, Letizia Bertazzon, Massimo Disarò, Maurizio Gambuzza, Danilo Maurizio e Maurizio Rasera dell'Ente Veneto Lavoro. La supervisione scientifica dell'intero rapporto è di Paolo Sestito.

L'assistenza tecnica e la predisposizione del quadro generale di monitoraggio è a cura del Segretariato Generale, Divisione V.

Un ringraziamento va al fondamentale contributo informativo dell'INPS ed in particolare dagli Attuari dell'Istituto – Giulio Mattioni, Vincenzo Sabatini, Paolo Secondini, Gianfranco Santoro, Carla Di Giacomo, Saverio Bombelli, Leda Accosta, Diego Pieroni –, di Alessandro Ortensi della Direzione Centrale Sistemi Informativi e Telecomunicazioni e di Maria Letizia Diamanti della Direzione Centrale Finanza, Contabilità e Bilancio. Un importante apporto informativo è anche provenuto dalla Struttura di valutazione FSE dell'ISFOL, ed in particolare da Stefano Volpi, Alessandra De Lellis e Paola Stocco. Apporti informativi sono infine anche provenuti da Roberto Valentini di Sviluppo Italia e Francesca Faedda del Ministero dell'Economia e delle Finanze.

Prefazione.

Questa nota fornisce l'abituale aggiornamento del quadro informativo e statistico sulle politiche del lavoro la cui produzione fu avviata 6 anni fa. Rispetto alle ultime edizioni di questa nota si fornisce un quadro più esteso, che auspicabilmente potrà esser anche di ausilio alla nuova legislatura appena iniziata. In particolare, il quadro statistico contabile sulle politiche attive e passive del lavoro, con breve descrizione delle novità normative, è stato integrato con quadri statistici sul lavoro part-time (e sul part-time involontario), sul lavoro a tempo determinato (considerando nuovamente le situazioni di involontarietà, nonché gli esiti occupazionali successivi degli occupati a termine), sul lavoro interinale e sulle attività dei servizi pubblici per l'impiego. E' anche da segnalare l'attenzione ai problemi di misurazione di talune fattispecie contrattuali – in primis le numerose forme di lavoro a termine – nonché all'utilizzo delle fonti amministrative a fini anche valutativi, per misurare gli esiti di determinati contratti e determinate politiche del lavoro. Da questo punto di vista in particolare la nota presenta taluni primi esempi di come il Campione Longitudinale degli Attivi e dei Pensionati (CLAP) – costruito sulla base della collaborazione tra INPS e Ministero del Lavoro e le cui caratteristiche generali e possibili sviluppi sono stati di recenti esposti in una nota anche curata da questo gruppo di lavoro – possa servire al fine di valutare gli effetti delle politiche pubbliche: tra gli utilizzi qui mostrati si segnalano tra l'altro l'esame dell'indennità di disoccupazione (e delle variazioni dei suoi importi e delle sue durate) e quello dei prima ricordati esiti occupazionali dei contratti a tempo determinato. Sono infine anche da segnalare alcuni box informativi sul lavoro a chiamata e sulla formazione continua.

Presentare la ricchezza di dettagli informativi e le potenzialità a fini valutativi degli strumenti creati è motivo di particolare soddisfazione per il sottoscritto, che ha avviato 6 anni or sono tali attività, soddisfazione accresciuta dal fatto di essere giunti ad un momento di compimento di quel ciclo di attività. Al tempo stesso, credo doveroso sottolineare come le attività avviate tuttora rimangano troppo “artigianali”. Rimangono così disattese quelle disposizioni normative che sancivano l'obbligatorietà di un'attività sistematica di monitoraggio e rendicontazione delle politiche – da ultimo con l'art. 17 del D.Lgs.276/03, di attuazione della cd. Legge Biagi, che delineava i principi di una strategia di utilizzo sistematico ed integrato a fini statistico-conoscitivi degli archivi amministrativi, con definizione ex-ante di indicatori di monitoraggio da condividere con i diversi attori istituzionali coinvolti (Stato, Regioni e parti sociali). Poco preciso e chiaro è il mandato alle strutture, ministeriali e non, che dovrebbero sviluppare le analisi e contribuire a disegnare ex-ante e sfruttare sistematicamente ex-post i sistemi informativi essenziali al monitoraggio ed alla valutazione delle politiche, garantendo un accesso universale e trasparente agli stessi a fini di analisi e di studio, tale accessibilità essendo in ultima istanza il principale presidio per garantire giudizi e valutazioni obiettivi.

Paolo Sestito

Coordinatore del gruppo di monitoraggio

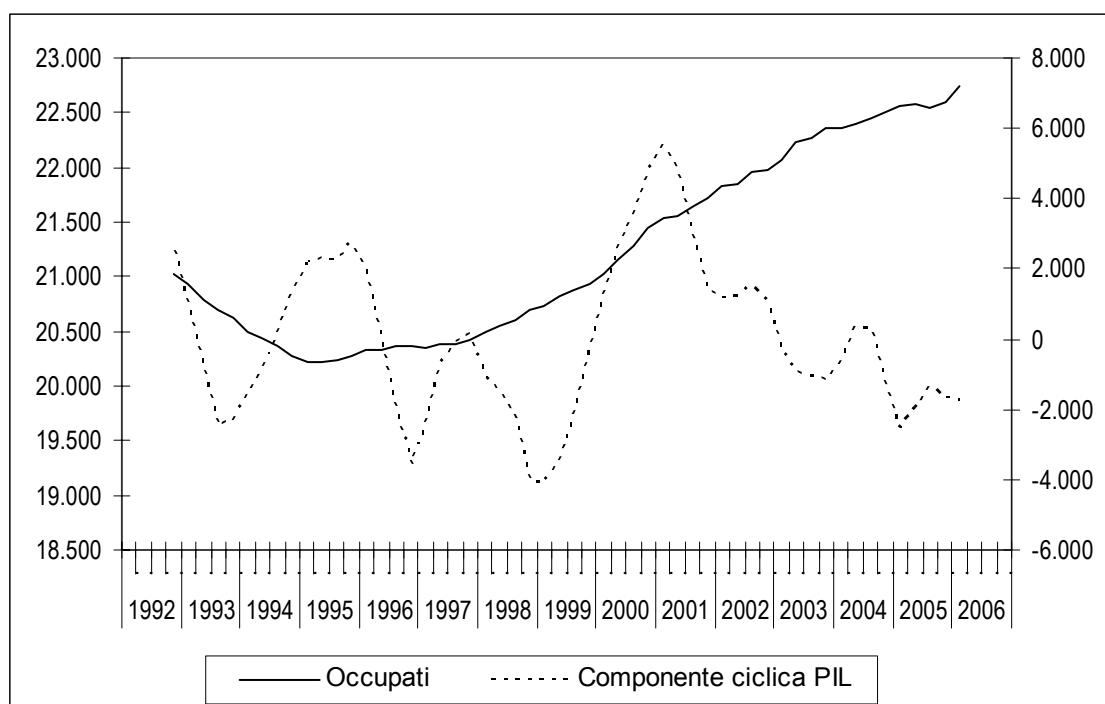
Sommario

I. Le tendenze dell'occupazione e del mercato del lavoro.	9
<i>Box I.1 La domanda di lavoro di (nuovi) immigrati.....</i>	<i>17</i>
<i>Box I.2 La presenza nel mercato del lavoro nei primi anni della vita adulta: un confronto tra coorti.....</i>	<i>31</i>
II. Tendenze e caratteristiche del lavoro a tempo parziale.....	39
<i>Box II.1 La misura del lavoro a tempo parziale: dati amministrativi e dati di indagine</i>	<i>50</i>
<i>Box II.2 Il part-time involontario</i>	<i>53</i>
III. Tendenze e caratteristiche del lavoro a tempo determinato.....	56
<i>III.1. Il quadro generale.....</i>	<i>56</i>
<i>Box III.1 La misura del lavoro a tempo determinato: dati amministrativi e dati di indagine.</i>	<i>68</i>
<i>Box III.2 Le situazioni di involontarietà nell'occupazione a termine.....</i>	<i>77</i>
<i>III.2. Gli esiti del lavoro a tempo determinato</i>	<i>80</i>
<i>Box III.3 Gli esiti degli avviamenti a tempo determinato.....</i>	<i>85</i>
<i>III.3. Il lavoro interinale.....</i>	<i>97</i>
IV. Le novità del quadro normativo in materia di lavoro.....	105
<i>IV.1. L'Attuazione del Decreto legislativo 276/2003.</i>	<i>105</i>
<i>Box IV.1 Il lavoro a chiamata o lavoro intermittente.....</i>	<i>112</i>
<i>IV.2. Decreto legge 35 del 2005 (cd. decreto per la competitività), convertito in legge 80/2005.....</i>	<i>119</i>
<i>IV.3. La legge finanziaria n. 266/2005</i>	<i>121</i>
<i>IV.4. Altre disposizioni.....</i>	<i>122</i>
V. Il quadro generale delle politiche del lavoro.	123
<i>Box V.1 Perdita del lavoro, accesso ai sussidi di disoccupazione e rientro nel lavoro.....</i>	<i>133</i>
<i>Box V.2 Le politiche pubbliche per la formazione degli occupati: i Fondi interprofessionali promossi dalle parti sociali</i>	<i>151</i>
VI. Gli utenti dei servizi pubblici per l'impiego ed i servizi erogati.....	160
Appendice: Andamenti mensili dei principali strumenti di incentivazione dell'occupazione.	167

I. Le tendenze dell'occupazione e del mercato del lavoro¹.

Nella media del 2005 le persone occupate, come misurate nell'indagine sulle forze di lavoro, sono cresciute dello 0,7%, con un tasso di occupazione (nella popolazione tra i 15 ed i 64 anni) pari al 57,5%. Nel primo trimestre del 2006, anche grazie al miglioramento della congiuntura economica, la crescita rispetto ad un anno prima si è raggugiata all'1,7% (+374 mila unità) (Fig. I.1).

Fig. I.1. Occupati nell'indagine sulle forze di lavoro e componente ciclica del PIL (dati destagionalizzati)



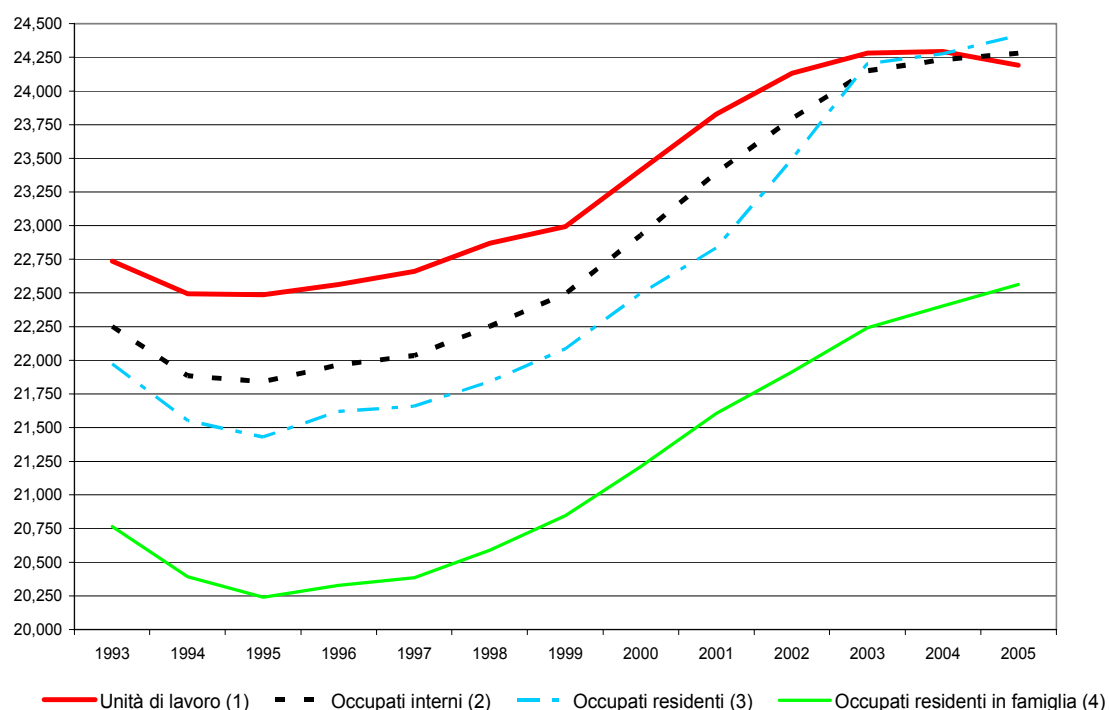
Fonte: nostre elaborazioni su dati ISTAT

La dinamica dell'occupazione misurata dall'indagine sulle forze di lavoro, ancorché meno positiva che negli anni precedenti, è comunque risultata più elevata della stima ISTAT del volume di lavoro effettivamente impiegato nell'economia (le cd unità standard di lavoro diffuse nell'ambito dei conti nazionali, pressoché stazionarie nella media del 2005). La discrepanza tra i due indicatori, piuttosto marcata in tutto il biennio 2004-05 (Fig. I.2), è ascrivibile sia alle modalità di trattamento degli immigrati stranieri interessati dalla regolarizzazione definita dalla legge 222/2002 – il cui graduale inserimento nella popolazione anagrafica, a cui fa riferimento l'indagine sulle forze di lavoro, ha man mano innalzato la stima della popolazione e dell'occupazione in questa fonte, pur trattandosi di soggetti già considerati, nell'occupazione irregolare, dalle stime dei

¹ A cura di Gianna Barbieri.

conti nazionali – sia dalla crescita dell’occupazione a tempo parziale – che ha comportato un maggior numero di persone occupate a parità di volume di lavoro². Laddove quest’ultimo fattore ha natura potenzialmente strutturale, ricollegandosi ad una crescita di più lungo termine dell’occupazione a tempo parziale, il primo fattore, comunque di natura meramente statistico-contabile, rappresenta uno scalino ormai pressoché esauritosi³.

Fig. I.2. Misure dell’occupazione in Italia (migliaia di unità)



(1) Occupati equivalenti a tempo pieno, residenti e non residenti, regolari e non regolari (Fonte ISTAT, Conti Nazionali) - (2) Occupati residenti e non residenti, regolari e non regolari, in imprese residenti (Fonte ISTAT, Conti Nazionali) – (3) Occupati residenti indipendentemente dal luogo di lavoro; Fonte ISTAT, Conti Nazionali – (4) La famiglia è intesa come l’insieme delle persone coabitanti, legate da vincolo di matrimonio, parentela, adozione, tutela o da vincoli affettivi (Fonte: ISTAT, Rilevazione sulle forze di lavoro).

Fonte: elaborazioni su dati ISTAT (cfr. Banca d’Italia – Relazione annuale 2006).

² In una certa misura, nella stessa direzione ha operato la CIG, ché le persone interessate dalla stessa – che presuppone la costanza del rapporto di lavoro - sono computate tra gli occupati nell’indagine sulle forze di lavoro, laddove invece il volume di lavoro stimato nei conti nazionali depura dalla CIG.

³ Va però evidenziato che, nonostante un certo ampliamento delle quote di ingressi di stranieri consentiti (cfr. Box I.1), si è già andata ricostituendo una rilevante presenza di stranieri privi di permesso di soggiorno, il cui input di lavoro l’ISTAT cerca di stimare nell’occupazione irregolare nell’ambito dei conti nazionali e che però non sono registrati in anagrafe e quindi inseribili nell’indagine sulle forze di lavoro. Secondo le stime dell’ISMU, alla metà del 2005 il gruppo in questione era pari a circa mezzo milione di presenze (non necessariamente tutti occupati).

Tav. I.1. Dinamica dell'occupazione tra 2004 e 2005 nell'indagine sulle forze di lavoro per categoria occupazionale (valori in migliaia)

	CENTRO-NORD			SUD			Italia			Livello 2005
	Maschi	Femmine	Totale	Maschi	Femmine	Totale	Maschi	Femmine	Totale	
Dipendenti	186	174	360	55	2	57	241	176	416	16.534
Indet. full time	123	34	157	22	-14	8	145	20	165	12.784
Indet. part-time	10	112	121	5	7	12	15	119	134	1.724
Determinato full time	42	22	64	34	9	43	76	31	107	1.598
Determinato part-time	11	7	18	-6	-1	-7	5	6	11	429
Autonomi	-89	-92	-181	-35	-42	-77	-124	-134	-258	6.029
Full time	-69	-55	-124	-23	-22	-45	-92	-77	-169	5.285
Part-time	-20	-37	-57	-12	-20	-32	-32	-57	-89	744
Imprenditori, liberi prof.	-22	-5	-28	-4	0	-4	-26	-5	-31	1.495
Lavoratori in proprio	2	-11	-9	-1	-14	-15	1	-25	-24	3.613
Soci, coadiuvanti	-61	-64	-126	-34	-28	-62	-96	-92	-188	544
Collaboratori	-8	-11	-19	4	0	5	-3	-11	-14	377
Totale	97	82	179	20	-40	-20	116	42	158	
Livello 2005	9.440	6.712	16.152	4.298	2.113	6.411	13.738	8.825	22.563	22.563

Fonte: elaborazioni su dati ISTAT, Rilevazione delle forze di lavoro

La crescita complessiva dell'occupazione, come misurata dall'indagine sulle forze di lavoro, è soprattutto ascrivibile al lavoro dipendente, ed all'interno di questo a quello a tempo parziale e/o a tempo determinato (Tav. I.1). Su questi due fenomeni nello specifico ci si soffermerà nei due capitoli successivi, sfruttando anche le informazioni di maggior dettaglio che su tali fenomeni sono disponibili, dal 2004 in poi, all'interno della nuova indagine, continua, sulle forze di lavoro e, soprattutto, cercando di situare le dinamiche dell'ultimo biennio in un quadro di più lungo periodo.

Quanto alla ricomposizione tra lavoro autonomo ed alle dipendenze, è solo a quest'ultima componente che va attribuita la crescita occupazionale tra 2004 e 2005 (+416 mila occupati) a fronte di un sostanziale arretramento degli occupati autonomi (-258 mila occupati), tanto a tempo pieno che a tempo parziale. E' plausibile che lo spostamento dal lavoro autonomo a quello dipendente sia ricollegabile alle maggiori flessibilità introdotte nel lavoro dipendente nel corso degli anni, flessibilità che potrebbero star iniziando a ridimensionare la tradizione italiana di un diffuso uso del lavoro formalmente di tipo autonomo. Un contributo in tal senso è anche plausibilmente provenuto dalle misure di contrasto degli abusi nell'uso delle collaborazioni coordinate e continuative, la cui flessione, peraltro ancora piuttosto piccola in media d'anno che ci si ragguaglia a sole 14mila unità, è apprezzabile se si confronta l'ultimo trimestre del 2005 col corrispondente periodo del 2004 (-60 mila unità). Questa piccola ma significativa variazione nello stock delle collaborazioni individuate nell'indagine è inoltre avvenuta a fronte di flussi di ingresso e di uscita dallo stato alquanto più consistenti, meglio documentati nella nota prodotta lo scorso maggio dal Ministero⁴. In quella sede si evidenziava come in prossimità delle prime scadenze prefissate dal decreto 276 del 2003 (i dati analizzati non consentivano di analizzare le più pregnanti scadenze dell'ottobre 2005) i flussi di ingresso ne, oltre che di uscita da, le collaborazioni si fossero intensificati, con molti rinnovi di collaborazioni, anche con lo stesso committente di prima – indizio di un adeguamento formale ai nuovi criteri dettati dal legislatore con la previsione del progetto come presupposto della collaborazione - oltre che alcune trasformazioni in rapporti di lavoro subordinato con datore di lavoro coincidente col precedente committente e, più in generale, numerose segnalazioni di collaborazioni interrotte.

È però anche da segnalare come dietro lo spostamento dal lavoro dipendente a quello autonomo vi sia in parte una sorta di artefatto statistico: il calo del lavoro autonomo è in effetti concentrato soprattutto tra le figure dei soci e dei coadiuvanti familiari (che calano di 188mila unità, pari a circa un quarto del totale precedente), il cui dato potrebbe aver risentito dell'uso nell'indagine, a partire dal 2005, di una griglia di controllo sulla presenza di un contratto di lavoro alle dipendenze per quanti operino in un'impresa familiare. Più in generale in tal senso è da tenere in conto che l'ISTAT ha prestato particolare attenzione, nel corso del 2005 ed adoperando le più raffinate modalità di conduzione della nuova indagine continua, all'individuazione della tipologia del rapporto di

⁴ Cfr. Ministero del lavoro e delle Politiche Sociali, Flussi di accesso e di uscita dal lavoro. Evidenze dagli archivi INAIL dal 2002 alla legge Biagi con particolare riferimento alle collaborazioni coordinate e continuative. Si tenga comunque conto del fatto che nell'indagine sulle forze di lavoro vengono classificati come collaboratori coordinati e continuativi quei soggetti che non siano stati incasellati tra i dipendenti (si escludono perciò le collaborazioni che sono attività secondarie) o tra professionisti e lavoratori autonomi in senso proprio. Per maggiori chiarimenti si rimanda alla nota citata.

lavoro, il che potrebbe aver contribuito a rendere più precisa, ma meno confrontabile col passato, l'individuazione della natura dipendente o autonoma del rapporto di lavoro, in particolare meglio evidenziando la presenza di un rapporto di subordinazione⁵.

Sul piano geografico si evidenzia un andamento dell'occupazione piuttosto negativo nel Mezzogiorno, ove peraltro i segnali sono più incoraggianti nel primo trimestre del 2006. Quanto ai diversi gruppi di età, la contrazione degli occupati tra i giovani è essenzialmente legata al dato demografico, a cui si aggiunge la loro maggiore presenza nei percorsi di studio e formazione. Nella fascia 15-24 anni si è infatti concentrato tra 2004 e 2005 un aumento di studenti pari a 192 mila unità⁶. Si conferma così la tendenza, in atto negli ultimi anni, ad un aumento nella frequenza al sistema scolastico, con un ulteriore avvicinamento ai *benchmark*, almeno a quelli quantitativi, fissati per il 2010 nell'agenda di Lisbona⁷. Significativo è anche il proseguimento della tendenza alla crescita dell'occupazione tra le coorti più avanzate di età. Tra 2004 e 2005 la fascia di età dei 50-59enni ha visto un aumento di oltre 179 mila unità concentrate nella categoria dei contratti a tempo indeterminato. Una lieve diminuzione ha invece riguardato la classe di età 60-64 (-40 mila occupati). Nel complesso, rimane tuttavia ancora lontano il raggiungimento del *benchmark* al 2010 del tasso di occupazione dei 55-64enni (fissato al 50%),

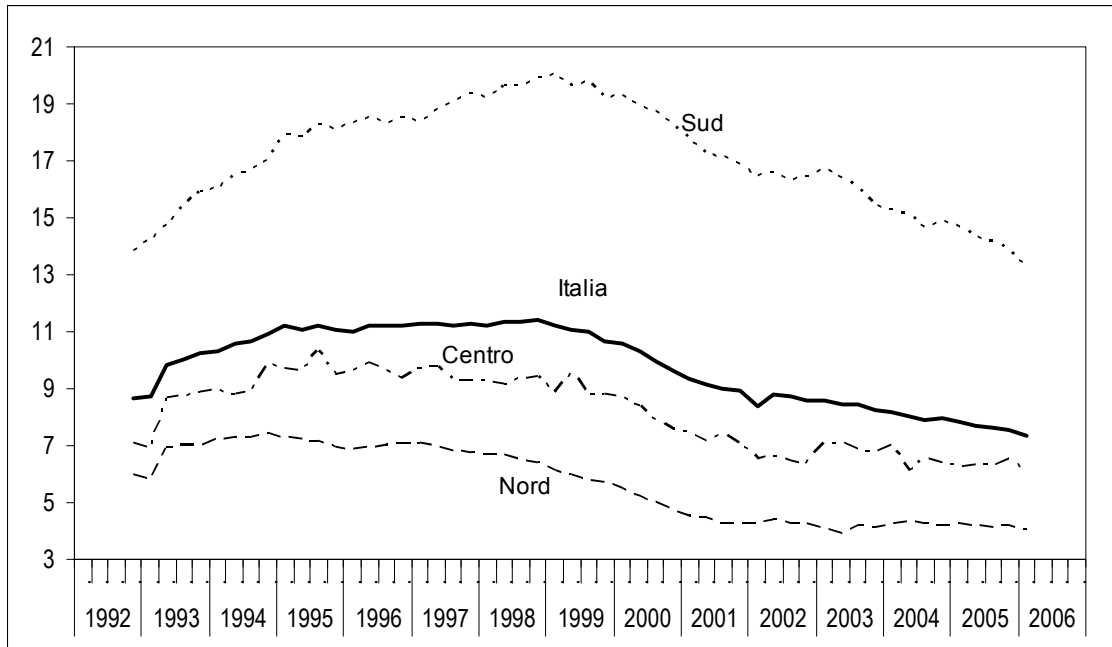
⁵ In effetti dall'analisi dei dati longitudinali si evidenziano flussi significativi che vanno direttamente dal lavoro autonomo a quello dipendente, segnale di una ricomposizione degli stessi individui da un gruppo all'altro (più che di una "crisi" del lavoro autonomo e di un "boom" di quello dipendente). Inoltre, nel caso dei passaggi dal lavoro autonomo a quello dipendente gli spostamenti di stato sono particolarmente più ampi se stimati su base longitudinale – confrontando cioè lo status misurato per lo stesso individuo in due indagini nel tempo (in questo caso di due indagini rispettivamente condotte nel 2004 e nel 2005) – che utilizzando il quesito retrospettivo su quanto l'individuo faceva dodici mesi prima. Pur tenuto conto del fatto che una simile discrepanza è di per sé inevitabile – perché il confronto longitudinale rischia di sovrastimare le transizioni rispetto alle permanenze, inglobando nelle prime gli effetti degli errori di misura sempre possibili in ciascuna singola indagine, laddove le risposte retrospettive sono soggette al rischio opposto, che gli individui tendono a trascurare le variazioni di stato ritenute di scarsa portata – la maggiore entità della discrepanza nel caso dei flussi dal lavoro autonomo a quello dipendente segnala come in molti casi la diversa caratterizzazione dello status occupazionale tra 2004 e 2005 fosse solo apparente, legata cioè alle modalità dell'indagine, senza un effettivo mutamento nel lavoro concretamente svolto.

⁶ La crescita del numero di studenti è superiore a quella degli inattivi non in cerca e non disponibili al lavoro per effetto di una diminuzione dei giovani in servizio di leva o civile anch'essi inclusi nella categoria degli inattivi (oltre 40 mila unità).

⁷ In quell'ambito sono stati fissati cinque indicatori nel campo dell'educazione, tre dei quali strettamente riferiti al sistema scolastico e i restanti relativi all'apprendimento lungo tutto l'arco della vita e ai laureati in materie scientifiche. Il primo di questi riguarda la percentuale di 18-24enni con la sola licenza media e non più in formazione, il cui *benchmark* al 2010 è fissato al 10% (al 2005 l'UE25 è al 14,9%, l'Italia al 21,9%). Il secondo è relativo alla percentuale di ventiduenni con almeno un diploma di scuola secondaria superiore che al 2010 deve risultare pari all'85% (valutato considerando la classe di età 20-24 l'UE25 è nel 2005 al 77,3%, l'Italia al 72,9%). Il terzo *benchmark* è riferito alla qualità degli apprendimenti degli studenti quindicenni. In questo caso il l'obiettivo da raggiungere entro il 2010 è quello di una riduzione del 20%, rispetto al 2000, nella percentuale di quindicenni con scarse capacità di lettura. Il quarto *benchmark* è riferito al numero dei laureati in materie scientifiche che dovranno aumentare almeno del 15% rispetto al 2000 (la crescita corrisponde ad un aumento di circa 100.000 laureati in tutta l'UE, che fino al 2003 è risultata di circa 50.000 mila laureati). Il quinto obiettivo è quello di innalzare almeno al 12,5% la partecipazione degli adulti in età lavorativa (25-64 anni) al sistema di educazione permanente (nel 2005 la percentuale è stata del 10,8% per l'UE25 e del 6,2% per l'Italia)

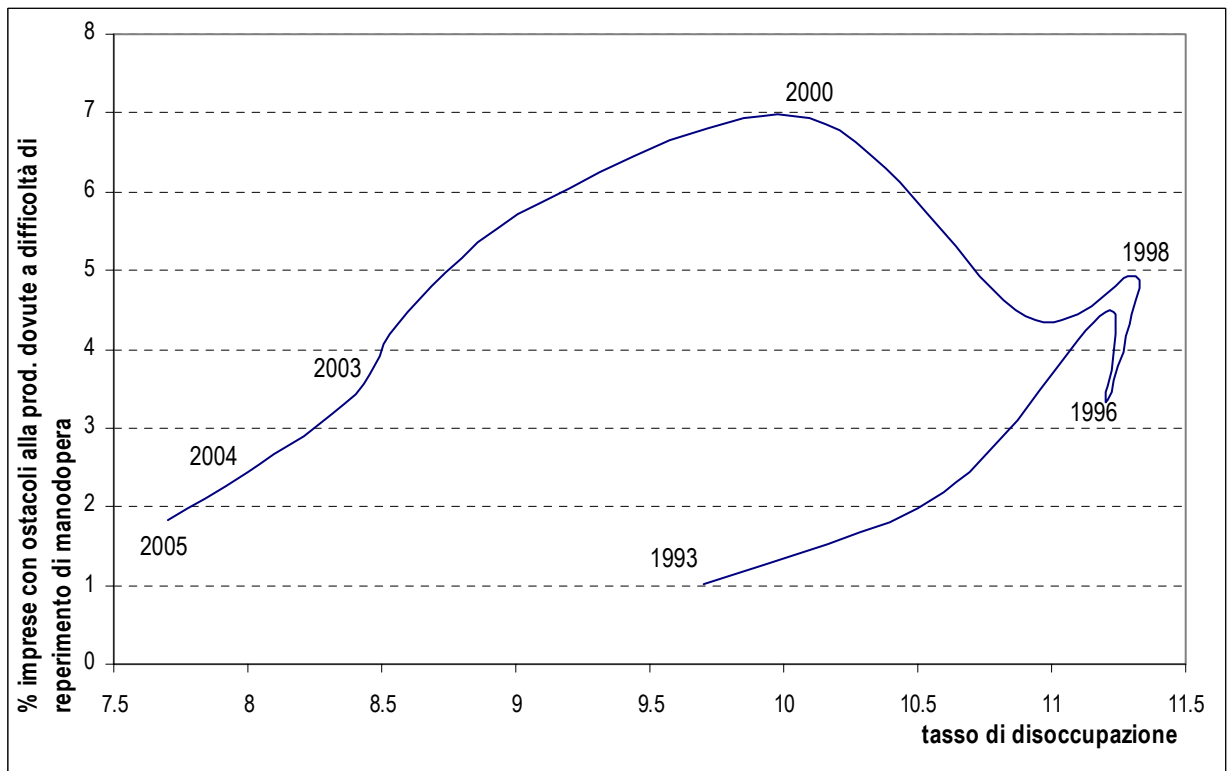
essendo nel primo trimestre del 2006, pari al 31,3% la quota degli occupati in questa fascia di età.

Fig. I.3. Tasso di disoccupazione per aree geografiche (dati destagionalizzati)



Fonte: elaborazioni su dati ISTAT, Rilevazione delle forze lavoro.

Fig. I.4. Disoccupazione e carenze di personale



Fonte: elaborazioni su dati ISTAT, Rilevazione delle forze lavoro e ISAE, Indagine sulle imprese industriali.

Favorevole è anche risultato l'andamento della disoccupazione, calata (tra il 2004 e 2005) in media d'anno dall'8% al 7,7% delle forze di lavoro (somma di occupati e persone attivamente in cerca di un lavoro). Nel primo trimestre 2006 il tasso di disoccupazione si è posizionato al 7,6 per cento, sei decimi di punto in meno rispetto al primo trimestre 2005 (Fig. I.3). Vengono così ribaditi i segnali di miglioramento nei processi di incontro tra domanda ed offerta di lavoro – con una tendenza alla riduzione della disoccupazione a parità di posti vacanti e di difficoltà delle imprese a rintracciare il personale richiesto dalle imprese (Fig. I.4).

Al tempo stesso, è da evidenziare come la flessione della disoccupazione abbia anche risentito di fenomeni di scoraggiamento. Specialmente nel Mezzogiorno, al calo dei disoccupati – definiti come quegli inoccupati che siano immediatamente disponibili a lavorare e cercano attivamente un lavoro (con azioni di ricerca effettive svolte nell'ultimo mese) – fa in parte da contraltare un aumento delle persone che cercano meno attivamente o sono solo genericamente disponibili (senza cercare affatto; Tav. I.2). Al di là degli effetti di scoraggiamento ciclico – coerenti col fatto che la dinamica dell'occupazione, ove si tenga conto, come prima detto, dell'effetto statistico-contabile della regolarizzazione degli immigrati, nel 2004-05 è stata ben poco lusinghiera – si evidenziano perciò segnali di riduzione della partecipazione al mercato del lavoro da parte delle frange più marginali.

Tav. I.2. Dinamica tra 2004 e 2005 del gruppo degli inoccupati a seconda della ricerca d'un lavoro e della disponibilità a lavorare (valori in migliaia)

		Femmine					Maschi					Totale	Livello 2005
		15-24	25-34	35-54	55-64	Totale	15-24	25-34	35-54	55-64	Totale		
CENTRO NORD	Disoccupati (in ricerca attiva e disponibili)	-5	-6	1	1	-9	-1	5	6	-3	6	-3	818
	Cercano non attivamente ma disponibili	-3	-4	-4	-2	-13	1	3	10	-2	12	-1	343
	Cercano ma non disponibili	-9	-7	-6	-3	-25	-8	-2	-1	0	-12	-37	141
	Non cercano ma disponibili	-2	-5	-19	-11	-36	-12	2	1	-10	-19	-56	365
	Non cercano e non disponibili	61	10	19	-17	73	42	24	-35	16	47	120	7.278
SUD	Disoccupati (in ricerca attiva e disponibili)	-19	-9	-5	-6	-39	2	-14	-12	-4	-28	-67	1.066
	Cercano non attivamente ma disponibili	-8	1	-1	-2	-9	14	11	17	1	43	34	889
	Cercano ma non disponibili	-7	-12	-9	-1	-28	-3	-3	-2	0	-8	-36	166
	Non cercano ma disponibili	-2	7	16	-2	19	0	7	6	-3	10	28	595
	Non cercano e non disponibili	45	19	38	15	116	-2	-4	-7	2	-12	105	4.769
ITALIA	Disoccupati (in ricerca attiva e disponibili)	-25	-15	-4	-4	-49	1	-9	-6	-7	-21	-70	1.884
	Cercano non attivamente ma disponibili	-11	-3	-5	-4	-23	15	14	28	0	56	33	1.232
	Cercano ma non disponibili	-16	-19	-15	-4	-54	-11	-5	-3	0	-19	-73	308
	Non cercano ma disponibili	-4	2	-3	-13	-18	-13	9	7	-13	-10	-27	960
	Non cercano e non disponibili	106	30	56	-3	189	40	20	-42	18	36	225	12.048

Fonte: elaborazioni su dati ISTAT, Rilevazione delle forze di lavoro

Box I.1 La domanda di lavoro di (nuovi) immigrati⁸

Quote d'ingresso, regolarizzazioni, ricongiungimenti: le vie dell'immigrazione

L'ingresso di cittadini stranieri extracomunitari in Italia è intrinsecamente connesso con il loro inserimento nel mondo del lavoro. Lo è nelle motivazioni degli interessati e lo è perché il lavoro è alla base di un loro duraturo e soddisfacente inserimento nella società italiana. Secondo la legislazione vigente, la possibilità di svolgere regolarmente attività lavorative è offerta ai cittadini stranieri extracomunitari che siano entrati nel territorio nazionale a seguito di una esplicita autorizzazione rilasciata nei limiti di quote precisamente contingentate e dettagliatamente ripartite per regione e provincia, nonché ai detentori di permessi di soggiorno per motivi familiari (ricongiungimenti), per protezione sociale, per asilo politico (una volta acquisito lo status di rifugiato) e per ragioni di studio (in tal caso con limitazioni).

Concentrandosi sugli ingressi finalizzati ad un inserimento non estemporaneo nella società italiana, la tav. 1 riporta il flusso di rilascio dei cd "visti nazionali", ovvero quelli con una durata superiore ai 90 giorni. Si evidenzia come nel totale si siano superate nel 2005 le 224mila unità. Le tre tipologie prevalenti, quanto alla motivazione del visto, sono nell'ordine rappresentate dai ricongiungimenti familiari (90mila), dal lavoro subordinato (79mila) e dallo studio (32mila). Per quanto sia da notare la crescita del flusso legato ai ricongiungimenti, la componente più dinamica nel periodo 2002-2005 risulta comunque quella riconducibile al lavoro.

Tav. 1 Visti d'ingresso "nazionali" (di lunga durata)

	2002	2003	2004	2005
Famiglia:	66.033	69.532	86.898	93.895
Familiare al seguito	3.966	3.724	3.501	3.964
Ricongiungimento	62.067	65.808	83.397	89.931
Lavoro:	40.154	59.096	59.747	79.764
Lavoro autonomo	716	1.005	867	775
Lavoro subordinato	39.438	58.091	58.880	78.989
Studio	30.890	32.077	30.940	31.691
Altri:	16.753	17.816	19.240	18.730
Adozione	2.310	2.830	3.163	2.910
Cure mediche	207	223	239	
Vacanze lavoro	60	62	279	358
Reingresso	2.919	3.201	3.993	3.446
Diplomatico	1.016	1.117	1.153	1.234
Residenza elettiva	852	818	814	968
Missione	6.905	6.806	6.834	7.019
Motivi religiosi	2.484	2.759	2.765	2.795
Totale	153.830	178.521	196.825	224.080

Fonte: Ministero degli Esteri (Annuario) per 2002-2004; Caritas/Migrantes per 2005

⁸ A cura di Letizia Bertazzon e Maurizio Gambuzza (Veneto Lavoro).

Come detto, gli ingressi legati al lavoro sono salvo casi particolari⁹ previsti all'interno di quote massime fissate annualmente dallo Stato, rispetto alle quali i singoli datori di lavoro e i singoli lavoratori vengono autorizzati a perfezionare un contratto di lavoro (cfr. oltre): solo sulla base di tale autorizzazione il cittadino extracomunitario può ottenere nel Paese d'origine un visto d'ingresso da parte degli uffici diplomatico-consolari abilitati e, una volta in Italia, il *permesso di soggiorno* da parte dello sportello unico istituito presso le Prefetture, con durate differenti in funzione delle motivazioni che hanno giustificato la concessione del visto (riferite a lavoro stagionale o autonomo o a tempo indeterminato).

Il collegamento tra permesso di soggiorno e attività lavorativa è stato ulteriormente rafforzato dalla legge 189/2002 che ha istituito il cosiddetto "contratto di soggiorno". Tutti i permessi di soggiorno per lavoro subordinato (anche stagionale) rilasciati a cittadini extracomunitari devono pertanto avere alle spalle un "contratto" che li motivi¹⁰. Nello stesso senso ha anche operato la contestuale abolizione del meccanismo del cd sponsor¹¹ - con cui uno straniero, pur sempre a valere sulle quote complessivamente definite, poteva essere autorizzato a entrare in Italia con la finalità di cercare un lavoro - laddove in generale l'incontro tra datore di lavoro e lavoratore deve essere già stato definito prima della concessione del visto d'ingresso. Sempre in senso restrittivo, la stessa legge ha anche previsto che il lavoratore che abbia perduto il lavoro, quello originario o altro nel frattempo detenuto, possa contare sino ad un massimo di sei mesi di tempo per trovarne uno nuovo.

Il meccanismo delle quote, in base alla normativa vigente, viene definito annualmente dal Governo italiano. Preliminarmente è comunque bene ricordare che i visti di ingresso in questione sono una minoranza rispetto al totale dei visti concessi ogni anno, ch  una buona met  del milione di visti annualmente concessi hanno, almeno ufficialmente, una motivazione turistica, molti di questi poi danno vita a presenze irregolari di persone che, pur entrate regolarmente nei confini nazionali, si fermano poi oltre la scadenza dell'originario permesso di soggiorno.

Le "quote" per lavoro fissate fino al 2006 sono espone in tav. 2, escludendo, dal 2004 in poi, quelle previste per i cittadini dei 10 Paesi neo-comunitari, per i quali peraltro l'Italia si   avvalsa della possibilit  di definire un regime provvisorio anch'esso basato su un tetto massimo agli ingressi, senza quindi equiparazione piena con i cittadini dei 15 vecchi paesi dell'UE¹².

Per diversi anni le "quote" per i lavoratori extracomunitari sono rimaste contenute intorno alle 80.000 unit . Al loro interno, inoltre, un peso rilevante   stato sempre assunto dalla parte destinata ai lavoratori stagionali, lavoratori che peraltro spesso sono gli

⁹ Come ad es. per gli infermieri, i lettori universitari etc.

¹⁰ Lo stesso non vale invece per le altre tipologie di permessi, che abbiamo gi  citato, che comunque consentono il regolare svolgimento di un'attivit  lavorativa: in questi casi la presenza non   giustificata dal lavoro ma, al contrario,   la regolare presenza a consentire la possibilit  di inserirsi nel mercato del lavoro.

¹¹ La cui applicazione effettiva peraltro   stata di minima durata e di minimo impatto.

¹² Le quote definite separatamente per i cd neocomunitari, pari a 79.500 nel 2005, sono peraltro rimaste parzialmente inutilizzate dato che le domande presentate hanno superato di poco le 50.000 unit . Per il 2006 la quota massima di autorizzazioni al lavoro prevista per i neocomunitari   stata pari a 170.000.

stessi anno dopo anno, e che quindi non significano “nuovi ingressi” ma piuttosto “ritorni ricorrenti”. Solo negli ultimi due anni, a fronte di una componente relativa al lavoro stagionale stabile intorno alle 50mila unità¹³, le autorizzazioni concedibili per il lavoro subordinato non stagionale sono arrivate a 50mila unità nel 2005 (quasi il doppio rispetto all’anno precedente) e a 115.500 nel 2006.

Il nuovo Governo ha anticipato l’intenzione di ampliare il plafond di autorizzazioni concedibili sino a ricomprendere gran parte delle 500.000 istanze complessive di autorizzazione pervenute nel 2006 a fronte delle 170.000 concedibili.

Tav. 2 Italia. Quote d'ingresso per tipologia di lavoratori extracomunitari

	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006
solo lavoratori stagionali	26.600	17.500	41.150	60.000	68.500	50.000	45.000	50.000
solo lavoratori subordinati non stagionali					9.500	26.100	50.800	115.500
solo lavoratori autonomi	3.500	2.000	3.000	5.000	800	2.500	2.500	3.000
solo subordinati non stagionali e autonomi			45.250					
solo subordinati, sia stagionali che non	27.900	63.500		10.000				
dirigenti/esperti				500	500	500	1.000	1.000
senza vincoli (italo-argentini)				4.000	200	400	200	500
TOTALE	58.000	83.000	89.400	79.500	79.500	79.500	99.500	170.000

Fonte: elab. Veneto lavoro

È da ricordare che il complessivo meccanismo delle quote prevede la possibilità di definire, all’interno del totale dato, “quote privilegiate” per Paese (destinate quindi a candidati di un determinato Paese con il quale l’Italia ha specifici accordi) e/o per contratto (quote destinate a lavoratori stagionali o autonomi o subordinati di lunga durata) e, da ultimo, anche per settore/professione. Le quote “privilegiate” sono al tempo stesso una “riserva” esclusiva per i cittadini di un dato Paese ma anche una “gabbia”, perché quei soggetti non possono competere sulle quote residue non destinate a particolari nazionalità. Nel tempo, si è assistito prima ad una proliferazione delle quote “privilegiate” per nazionalità - ai tre paesi originari del 1998 (Albania, Marocco e Tunisia) si sono via via aggiunti altri dieci Paesi e nel complesso le quote privilegiate sono giunte a rappresentare il 90% del totale complessivo nel 2003-2004 – e quindi ad un calo successivo¹⁴. Nel momento in cui il plafond complessivo veniva innalzato, le quote privilegiate, da cui era nel frattempo anche uscita la Romania, sono scese al 52% di quel totale (nel 2006).

¹³ La stabilità negli ultimi due anni nelle quote previste per lavoro stagionale è dovuta al fatto che una quota importante dell’offerta specifica in questo segmento di lavoro era ed è assicurata dai lavoratori dei Paesi neo-comunitari.

¹⁴ Escludendo da questo conteggio il caso particolare dei latino-americani di origine italiana nonché le assunzioni riservate di lavoratori stagionali.

Tav. 3 Incidenza nella programmazione dei flussi delle quote "privilegiate" per nazionalità (2000 –2005)

	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006
Albania	3.000	3.000	6.000	6.000	3.000	1.000	3.000	3.000	4.500
Marocco	1.500	1.500	3.000	1.500	2.000	500	2.500	2.500	4.000
Tunisia	1.500	1.500	3.000	3.000	2.000	600	3.000	3.000	3.500
Romania			2.500						
Somalia				500				100	100
Egitto					1.000	300	1.500	2.000	7.000
Nigeria					500	200	2.000	2.000	1.500
Moldavia					500	200	1.500	2.000	5.000
Sri Lanka					1.000	500	1.500	1.500	3.000
Bangladesh						300	1.500	1.500	3.000
Filippine								1.500	3.000
Pakistan							1.000	1.000	1.000
Ghana									1.000
Argentina*					4.000	200			
Venezuela*							400	200	500
Uruguay*									
Quote riservate a Paesi già firmatari o prossimi firmatari di accordi in materia migratoria			6.000	4.000			2.500	700	1.400
Assunzioni stagionali riservate a:									
- Paesi candidati all'adesione Ue									
- Paesi con accordi bilaterali sul lavoro stagionale o in materia migratoria					53.000	68.500	50.000	45.000	50.000
- Lavoratori stagionali nell'anno o nel biennio precedente									
- Paesi balcanici (Serbia, Montenegro, Romania, Croazia e Bulgaria)									
Totale quote riservate	6.000	6.000	20.500	15.000	67.000	72.300	70.400	66.000	88.500
Totale quote programmate	58.000	58.000	83.000	89.400	79.500	79.500	79.500	99.500	170.000
% quote riservate	10,3%	10,3%	24,7%	16,8%	84,3%	90,9%	88,6%	66,3%	52,1%

Fonte: elab. Veneto Lavoro

Il meccanismo delle quote fin qui descritto non è però mai stato il canale principale degli ingressi nel mondo del lavoro. Alla ristrettezza delle quote ufficiali ha infatti fatto da contraltare la periodica regolarizzazione di persone prive di un permesso di soggiorno valido (ivi inclusi i molti entrati regolarmente in Italia e poi rimasti oltre il periodo di validità del visto d'ingresso di cui si è prima detto).

Tav. 4 Le regolarizzazioni in Italia dall'inizio degli anni novanta per ripartizione geografica (paesi a forte pressione migratoria *)

A. Regolarizzati				
	Legge 39/90	D.L. 489/95	D.p.c.m. 16/10/1998	Leggi 189/2002 e 222/2002 (a)
Nord-Ovest	53.000	74.304	80.182	233.943
Nord-Est	29.796	39.349	29.454	132.291
Centro	67.879	72.224	67.637	203.852
Sud	24.647	39.191	28.439	111.216
Isole	33.650	17.389	9.961	20.854
Italia	208.972	242.457	215.673	702.156
B. Permessi di soggiorno (Paesi a forte pressione migratoria)				
	31.12.1989	31.12.1995	31.12.1998	31.12.2001 (b)
Nord-Ovest	38.281	155.841	271.146	389.615
Nord-Est	28.113	120.532	200.870	286.698
Centro	77.714	171.690	260.128	331.112
Sud	14.097	48.858	89.400	112.343
Isole	14.618	31.509	46.140	49.294
Italia	172.823	528.430	867.684	1.169.062
C. Regolarizzati per 100 permessi di soggiorno regolari (A/C)				
Nord-Ovest	138,4	47,7	29,6	60,0
Nord-Est	106,0	32,6	14,7	46,1
Centro	87,3	42,1	26,0	61,6
Sud	174,8	80,2	31,8	99,0
Isole	230,2	55,2	21,6	42,3
Italia	120,9	45,9	24,9	60,1

(a) domande di regolarizzazione presentate

(b) il dato relativo ai paesi a forte pressione migratoria, per mancanza di informazioni disaggregate, è stata ottenuto come differenza tra totale permessi e quelli relativi all'Ue e all'America del Nord

Fonte: Cnel, 2003, rapporto sul mercato del lavoro 2002, pag. 291

L'ultimo provvedimento in proposito posto in atto è contestuale alla citata legge 189/2002 (cosiddetta "Bossi-Fini") che prevedeva la possibilità di regolarizzare i lavoratori impiegati nei servizi domestici, possibilità poi estesa con la l. 222/2002 anche agli altri comparti di attività. Oltre il 90% delle 705.000 domande presentate nel 2002 sono state accolte, con un ennesimo (periodico) innalzamento del rapporto tra regolarizzati e permessi di soggiorno (tav. 4). Nonostante tale forte travaso dal bacino dell'irregolarità a quello della regolarità – quantomeno rispetto alla regolarità della presenza sul territorio nazionale, perché comunque, nonostante gli inasprimenti definiti dalla legge 189/2002 rimane diffusa anche la situazione di soggetti che pur avendo un permesso di

soggiorno valido (anche ai fini dello svolgimento d'un lavoro) svolgono con frequenza attività lavorative irregolari da un punto di vista contributivo¹⁵ – l'ISMU stimava nell'estate 2005 l'avvenuta ricostituzione di un pool di soggetti irregolarmente presenti sul territorio nazionale pari a circa mezzo milione di unità¹⁶.

La domanda espressa dalle imprese e dalle famiglie

Nel meccanismo delle quote previsto dal legislatore, parte importante ha la quantificazione del fabbisogno espresso dalle imprese. Il dettaglio geografico con cui le quote sono formulate dovrebbe del resto fare riferimento alla ripartizione territoriale di quella domanda: l'idea sottostante è che il cittadino straniero a cui si consente di entrare in Italia abbia già pronta una destinazione lavorativa e non "spiazzi" l'offerta di lavoro locale, addirittura essendovi già per l'appunto una precisa e biunivoca identificazione del singolo lavoratore e del singolo datore di lavoro, che per certi versi assume anche una funzione di garante (rispetto all'alloggio, al possibile rimpatrio etc.). Le modalità di valutazione di questo fabbisogno non sono però codificate e definite con precisione.

Le richieste di autorizzazione presentate dai potenziali datori di lavoro sono ovviamente un'espressione di quel fabbisogno, un'espressione in cui addirittura al datore di lavoro viene richiesto di identificare il singolo lavoratore e non già un generico fabbisogno quantitativo. Anche se l'attuale Governo ha annunciato di voler adeguare le quote rispetto alle domande di autorizzazione effettivamente pervenute, largamente eccedentarie rispetto alle quote a suo tempo annunciate (cfr. oltre), nell'iter previsto dalle norme vigenti le richieste di autorizzazione sono comunque presentate dopo che le quote in quanto tali siano state definite.

Prima della loro definizione, informazioni di larga massima sono fornite solo dall'indagine Excelsior che, all'interno di un sondaggio in cui si chiede ad un campione di imprese di quantificare le assunzioni previste per l'anno a venire, esamina quante di queste potrebbero interessare cittadini stranieri. Va chiarito che il sondaggio in quanto tale fornisce indicazioni sulle assunzioni programmate – quelle cioè legate alla previsione che l'impresa ha della propria specifica congiuntura economica e del ricambio atteso e programmato della propria compagine occupazionale. Tali assunzioni programmate non coincidono né con il saldo netto dell'occupazione – perché, come detto, alle imprese si chiede di includere nel computo le assunzioni previste col fine di sostituire dipendenti di cui ci si attenda un'uscita – né con le assunzioni effettive, di norma poi più elevate perché inclusive anche delle assunzioni effettuate al fine di sostituire personale inaspettatamente venuto meno. Ciò nonostante, il sondaggio, pur non dovendo essere preso alla lettera, individua le tendenze nei livelli, e nella composizione interna, della domanda di lavoro posta in essere dalle imprese. Nel quadro di tale sondaggio, il dato relativo alla previsione di assunzioni di stranieri – stante il fatto che lo status di straniero

¹⁵ La situazione di irregolarità lavorativa di soggetti che sono regolarmente presenti sul territorio nazionale è possibile anche perché il rinnovo del permesso di soggiorno – che in base alla legge Bossi-Fini è divenuto più frequente nel tempo (cfr. supra) – viene effettuato in base alla situazione in un dato istante del tempo, senza premi o penalità legati alla lunghezza pregressa degli episodi di lavoro regolare. Per alcuni esercizi di quantificazione del fenomeno si veda Anastasia B. e Sestito P., 2005, "Il lavoro degli immigrati e l'economia sommersa", in Livi Bacci M. (a cura di), *L'incidenza economica dell'immigrazione*, Giappichelli Editore, Torino.

¹⁶ Cfr. Ismu, 2006, *Il Mezzogiorno dopo la grande regolarizzazione*, FrancoAngeli, Milano.

non è di per sé un dato professionale, anche se lo stereotipo ad esso associato consente di identificarlo con personale formalmente meno qualificato e però estremamente flessibile e disponibile – in parte risente delle aspettative delle imprese sul tipo di lavoratori che presumibilmente si immagina di poter rintracciare nel mercato. Da un lato potrebbe perciò risentire anch'esso della previsione delle imprese circa la maggiore o minore “liberalità” delle quote in via di fissazione o anche della previsione delle imprese circa la maggiore o minore presenza di stranieri, regolarmente o irregolarmente, presenti sul territorio nazionale. Dall'altro lato, proprio perché risente delle aspettative delle imprese circa la situazione di mercato, tale dato potrebbe in quanto tale riflettere il giudizio delle imprese circa il fatto che solo rivolgendosi a stranieri certi fabbisogni occupazionali possano venir soddisfatti.

Tav. 5 Domande di lavoratori extracomunitari: previsioni Excelsior

	1999	2001	2002	2003	2004	2005	2006
Assunzioni totali previste							
Totale Italia	818.116	713.558	685.888	672.472	673.763	647.730	697.180
Nord-ovest	273.332	229.171	206.056	202.984	195.930	188.220	195.500
Nord-est	223.962	188.146	183.464	174.201	165.179	154.420	172.060
Centro	149.375	131.690	127.494	129.568	131.244	131.380	139.530
Sud e isole	171.447	164.551	168.874	165.719	181.410	173.710	190.090
di cui: extracomunitari (valore massimo)							
Totale Italia	150.442	149.468	163.794	223.944	195.009	182.890	162.490
Nord-ovest	42.653	48.707	49.715	71.393	58.871	57.330	50.550
Nord-est	58.460	49.655	50.413	64.854	54.265	50.850	47.350
Centro	24.847	26.672	30.069	42.171	36.957	38.270	33.650
Sud e isole	24.482	24.434	33.597	45.526	44.916	36.440	30.950
Quota sul totale delle assunzioni previste							
Totale Italia	18,4%	20,9%	23,9%	33,3%	28,9%	28,2%	23,3%
Nord-ovest	15,6%	21,3%	24,1%	35,2%	30,0%	30,5%	25,9%
Nord-est	26,1%	26,4%	27,5%	37,2%	32,9%	32,9%	27,5%
Centro	16,6%	20,3%	23,6%	32,5%	28,2%	29,1%	24,1%
Sud e isole	14,3%	14,8%	19,9%	27,5%	24,8%	21,0%	16,3%

Fonte: nostre elaborazioni su dati Excelsior

La tav. 5 evidenzia il notevole gap che in tutti gli anni passati si è registrato tra le quote – già viste nel paragrafo precedente - e i risultati del sondaggio Excelsior¹⁷. Pur tenuto conto delle ambiguità prima dette del sondaggio in quanto tale, si evidenzia come il ricorso alla manodopera immigrata rappresenti ormai per le imprese dei servizi e

¹⁷ È bene chiarire che tale valore non può essere assimilato tout court all'indicazione quantitativa di nuovi ingressi da prevedere secondo il meccanismo delle quote, dato che la disponibilità ad assumere un lavoratore straniero non necessariamente si concretizza in una assunzione di manodopera immigrata e, inoltre, prescinde dalla possibile presenza regolare del lavoratore straniero nel mercato del lavoro italiano, in qualità di disoccupato o di persona soggiornante con permesso compatibile con lo svolgimento di una attività lavorativa. Su questi aspetti, e per una analisi dettagliata delle caratteristiche e dell'evoluzione della domanda di lavoro aperta alla forza lavoro immigrata sulla base dei dati del Progetto Excelsior si rinvia a Zanfrini L., 2005, “Domanda di lavoro e immigrazione”, in Unioncamere nazionale, *Rapporto Excelsior 2005. Alcune tendenze evolutive del mercato del lavoro in Italia*, Roma.

dell'industria – quelle incluse nel sondaggio - una opzione largamente consolidata, quando non addirittura una condizione imprescindibile per la copertura di specifici profili professionali. Dopo una crescita costante che aveva portato a sfiorare le 224mila unità nel 2003 – presumibilmente anche in coincidenza con la regolarizzazione che aveva accresciuto grandemente la disponibilità di manodopera straniera nella percezione delle imprese - negli ultimi tre anni si è assistito ad un ridimensionamento delle assunzioni previste, in parte legato al più generale rallentamento del ciclo occupazionale. Nel 2006 le assunzioni previste di lavoratori extracomunitari erano comunque oltre 160mila.

Tav. 6 Quote programmate nel 2005 e domande ricevute

		Quote 2005	Domande pervenute nel 2005 (31/10)
Quote privilegiate da paesi a forte pressione migratoria	Albania	3.000	13.884
	Marocco	2.500	16.598
	Tunisia	3.000	5.543
	Somalia	100	153
	Egitto	2.000	3.149
	Nigeria	2.000	978
	Moldavia	2.000	14.355
	Sri Lanka	1.500	4.458
	Bangladesh	1.500	6.993
	Pakistan	1.000	4.831
	Filippine	1.500	4.571
	Futuri accordi	700	0
	Totale	20.800	75.513
Quote di rientro America latina*		200	73
Contratti nomin. Di lavoro subordinato non stagionale	Dirigenti	1.000	478
	Lav. Domestico	15.800	58.574
	Settore edile	5.400	22.398
	Altri settori produttivi	8.800	51.748
	Totale	31.000	133.198
Autonomi	Conversione per studio	1.250	1.295
	Ingresso diretto (esteri)	1.250	
	Totale	2.500	
Totale non stag. e quote privileg.		54.500	208.784
Lavoratori stagionali		45.000	49.696
Totale extracomunitari		99.500	258.480

* dai dati sulle autorizzazioni mancano le Province di Trento e Bolzano

Fonte: Presidenza del Consiglio dei Ministri, Segretariato Generale

Indicazioni ulteriori sono, come detto, desumibili dalle richieste di autorizzazione. Anche in questo caso va sottolineato come il dato espresso dalle imprese possa presentare alcune ambiguità, non foss'altro perché l'istanza viene presentata dopo la fissazione delle quote - essa potrebbe ad esempio non essere affatto presentata ove ci si attenda che essa non sia accoglibile alla luce della limitatezza delle quote – e perché comunque l'impresa non necessariamente si impegna ad effettuare l'assunzione – l'istanza potendo perciò venir presentata al fine di precostituirsi, senza impegno (ma comunque con un costo), un margine di manovra. All'atto pratico, la necessità di indicare il singolo lavoratore straniero che si intende assumere, e la diffusa presenza di soggetti irregolarmente presenti sul territorio nazionale, fa sì che spesso l'istanza che in teoria dovrebbe riguar-

dare un soggetto che debba entrare in Italia finisca col divenire una sorta di regolarizzazione per chi sia già presente e già lavori in Italia.¹⁸

Tav. 7 Domande presentate per l'utilizzo delle quote 2005 e 2006

	2006		2005	
	Quote assegnate DPCM 15/05/2006	Domande presentate (Caritas/Migrantes, 2006)	Quote assegnate (Ministero dell'In- terno, 2005)	Proiezione al 23/05 (Caritas/Migrantes, 2006)
Abruzzo	3.910	10.270	1.900	5.594
Basilicata	1.943	2.838	510	1.770
Calabria	2.550	13.527	700	6.288
Campania	7.095	27.449	2.920	11.748
Emilia Romagna	24.595	55.960	14.000	38.984
Friuli V.G.	7.005	11.233	4.250	7.366
Lazio	14.945	61.984	3.650	29.623
Liguria	4.085	10.906	1.300	4.428
Lombardia	16.940	90.024	4.450	31.761
Marche	3.560	15.345	1.480	7.827
Molise	981	1.532	460	1.101
Piemonte	11.710	38.613	3.920	15.139
Prov. Auton. Bolzano	2.964	486	3.300	2.150
Prov. Auton. Trento	8.564	386	6.920	2.373
Puglia	5.435	12.015	2.220	4.394
Sardegna	1.850	4.580	430	2.174
Sicilia	4.290	15.080	1.400	5.284
Toscana	11.250	35.292	4.500	29.466
Umbria	2.658	11.894	1.150	4.553
Valle d'Aosta	585	864	170	432
Veneto	20.135	58.679	11.650	27.131
Nord Est	63.263	126.744	40.120	78.004
Nord Ovest	33.320	140.407	9.840	51.761
Centro	32.413	124.515	10.780	71.468
Isole	6.140	19.660	1.830	7.457
Sud	21.914	67.631	8.710	30.895
ITALIA	157.050	478.957	71.280	239.585

Fonte: elab. Veneto Lavoro

In ogni caso, le domande presentate dai datori di lavoro e dalle famiglie per l'utilizzo delle quote fissate nell'ambito dell'annuale programmazione dei flussi sono state circa 260.000 nel 2005 e quasi 480.000 nel 2006, con una forte discrepanza, oltre che nel totale complessivo, anche nella composizione per nazionalità di provenienza, tipologia del lavoro e distribuzione territoriale, rispetto alle quote prefissate (tav. 6 e 7). Solo in riferimento al lavoro stagionale si registra una situazione di equilibrio, mentre nel complesso delle attività non stagionali il rapporto domande/quote segna il valore di 4,3 a 1 (di 3,8 includendo anche le quote privilegiate); per quanto riguarda i paesi a forte pressione migratoria e oggetto di quote specifiche le situazioni di maggior distanza si

¹⁸ Per un quadro aggiornato sull'immigrazione irregolare in Italia si rinvia a Idos (a cura di), 2006, *Immigrazione irregolare in Italia*, reperibile in www.caritasitaliana.it.

registrano in relazione a Moldavia (7,2 domande per ogni quota prevista), Marocco (6,6), Albania, Bangladesh e Pakistan (tutti con un rapporto prossimo a 4,6). Dal punto di vista territoriale la situazione di maggiore equilibrio riguarda le regioni del Nord Est dove, per effetto dell'eco nazionale avuta negli ultimi anni dai problemi ivi registrati nel reperimento della manodopera, le quote assegnate arrivano quantomeno alla metà delle domande pervenute, mentre nel Nord-Ovest sono meno di un quarto. Nonostante il consistente incremento delle quote concesse nel 2006 (rispetto a quelle dell'anno precedente) l'esigenza di forza lavoro aggiuntiva esplicitatasi nel corso dei primi mesi dell'anno in corso è addirittura tre volte superiore rispetto alle effettive opportunità offerte.

Ne consegue un elevato stock di istanze non accolte per esaurimento delle quote. Vi sottostanno tanto casi di mancata regolarizzazione di lavoratori irregolarmente presenti nel territorio nazionale, quanto casi di imprese che debbono rinunciare ad assunzioni ed attività lavorative programmate.

Nel caso del Veneto, su cui torneremo nel prossimo paragrafo, le istanze giacenti a fine anno continuano a rappresentare oramai da tempo un insieme tutt'altro che trascurabile (tav. 8). Ed in effetti, la somma tra istanze giacenti e autorizzazioni concesse è risultata in genere assai prossima alle indicazioni formulate in sede di previsione dei fabbisogni dalle parti sociali consultate dalla Regione.

Tav. 8 Veneto. Domande inevase e stime di fabbisogno

	Totale	di cui stagionali
Istanze giacenti al 31.1. 2001	11.117	1.204
Istanze presentate al 21.1.2002	12.537	638
Istanze giacenti al 31.12.2004	10.026	580
Istanze giacenti al 15.11.2005	20.120	1.837
Fabbisogno indicato per il 2002	23.780	6.800
Fabbisogno indicato per il 2003	35.954	8.691
Fabbisogno indicato per il 2004	31.469	14.354

Fonte: elab. Veneto Lavoro su dati Ministero del lavoro - Direzione regionale lavoro e Commissione regionale di concertazione

La domanda inevasa: è un problema? I casi di Venezia e Treviso

La gestione dei flussi di ingresso tramite le quote si è basata pertanto su una prassi secondo la quale *prima* lo Stato manifesta la sua volontà¹⁹, *poi* le imprese esplicitano i loro fabbisogni, senza che tra questi due momenti si costruisce un processo di apprendimento capace di ridurre il gap che abbiamo sopra documentato. L'esplicitazione dei fabbisogni – che avviene al momento della presentazione delle domande di autorizzazione all'ingresso – è stata spesso costretta entro i limiti delle quote, esaurite le quali l'Amministrazione non accettava nuove domande, né tantomeno veniva riconosciuto al richiedente alcun diritto di “prelazione” sulle quote future. In tal modo, lo Stato si è auto-negato il miglior strumento di conoscenza della domanda effettiva e la possibilità di consolidare una modalità per indurla ad esplicitarsi puntualmente.

¹⁹ Questa “manifestazione di volontà” ha in genere fatto seguito a una veloce raccolta di informazioni empiriche da parte delle associazioni datoriali, informazioni assemblate dagli organismi regionali del Ministero del lavoro in collaborazione con la Commissione regionale di concertazione.

Il cambiamento nelle modalità di presentazione, da parte delle imprese interessate, delle domande di autorizzazione all'ingresso di lavoratori residenti all'estero, realizzato nel 2005 con l'utilizzo come sportello degli uffici postali in sostituzione delle Direzioni provinciali lavoro, ha introdotto una novità con potenzialità assai significative ai fini conoscitivi, ponendo le premesse (amministrative) per poter condurre un'analisi approfondita di *tutta* la domanda legale di nuovi ingressi per lavoro, non solo di quella soddisfatta.²⁰ Tuttavia appare ancora lontana la prospettiva di un utilizzo sistematico di queste basi informative, rimaste sin qui silenti se non per pochi ed isolati tentativi di studio, come quelli condotti negli ultimi anni in alcune province venete²¹. A questi, ed in particolare modo ai più recenti, è utile dedicare un breve spazio di attenzione.

Tav. 9 Lavoratori richiesti in due province venete (domande presentate)

	Treviso				Venezia	
	2004		2005		2005	
	Richiedenti	Lav. richiesti	Richiedenti	Lav. richiesti	Richiedenti	Lav. richiesti
Aziende	1.390	2.552	1.725	3.218	2.049	4.545
- aziende italiane	959	1.562	1.193	2.084	1.594	3.517
- aziende straniere	431	990	532	1.134	455	1.028
Famiglie	390	390	1.569	1.617	1.424	1.504
- famiglie italiane	370	370	1.156	1.198	1.296	1.368
- famiglie straniere	20	20	413	419	128	136
N.d.		67		63		-
TOTALE	1.780	3.009	3.294	4.898	3.473	6.049

Fonte: Osservatorio Economico e Sociale di Treviso e Coses-Veneto Lavoro

La tav. 9 riporta un prospetto sintetico relativo ai lavoratori richiesti nelle province di Treviso e Venezia; nel primo caso si dispone di informazioni relative al 2004 e 2005, nel secondo solamente a quest'ultimo anno. In provincia di Treviso sono stati richiesti nel 2005 poco meno di cinque mila lavoratori (4.898), 3.218 dei quali risultano richiesti da aziende e 1.617 da famiglie; rispetto all'anno precedente si è registrato un incremento significativo (+63%), imputabile in misura prevalente alle domande delle

²⁰ Anche se, nell'interpretazione di questa domanda, va tenuto conto che talvolta l'istanza di autorizzazione è tesa ad ottenere un ingresso legale, nonostante l'assenza di una reale prospettiva di lavoro: in questi casi siamo di fronte ad una domanda di regolarizzazione della presenza in Italia, non ad una effettiva domanda di lavoro.

²¹ In particolare sono stati realizzati: uno studio condotto dall'Osservatorio di Veneto lavoro su 3.091 istanze presentate (accolte e non accolte) nel corso del 2001 a Vicenza e su ulteriori 3.201 presentate a Venezia; gli studi realizzati dall'Osservatorio economico di Treviso su 3.009 domande presentate in quella provincia a valere sulle quote definite per il 2004 e sulle 4.898 con riferimento al 2005 (Osservatorio economico della provincia di Treviso, *La domanda di lavoro immigrato*, 2005 e 2006); infine, ancora con riferimento alla provincia di Venezia, lo studio sulle 6.049 istanze presentate con riferimento al 2005, condotto nel quadro di una collaborazione operativa tra la locale Direzione provinciale del lavoro, la Provincia e due istituti di ricerca, il Coses e l'Osservatorio di Veneto Lavoro (cfr. Anastasia et al., 2006, "La domanda esplicitata di nuovi lavoratori extracomunitari nella provincia di Venezia", *I tartufi*, 21, www.venetolavoro.it).

famiglie, anche di origine straniera²². Rispetto alle quote disponibili (1.125 nel 2005) le richieste presentate sono in rapporto di 4,4 a 1 (erano pari a 3,6 volte le quote nel 2004).

Nella provincia di Venezia le 6.049 domande presentate nel 2005 per altrettanti lavoratori sono state formulate da 3.473 datori di lavoro, di cui 2.049 (59%) aziende e 1.424 (41%) famiglie. Circa tre quarti dei lavoratori (4.545) risultano richiesti da aziende e solo un quarto dalle famiglie; nel complesso 2.712 sono i lavoratori autorizzati. La domanda soddisfatta risulta in questo caso più elevata che a Treviso e rappresenta il 45% delle istanze pervenute, esito medio tra la quota di soddisfazione del 35% per le richieste delle famiglie e del 48% per quelle delle aziende.

Sempre con riferimento alla provincia di Venezia possiamo approfondire i caratteri della domanda di lavoro e, soprattutto, valutare ex post la selettività dei criteri seguiti per la concessione delle autorizzazioni. È bene pertanto ricordare che l'autorizzazione viene concessa nel rispetto di tre criteri: le quote disponibili, l'ora di presentazione della richiesta agli uffici postali²³ e l'esistenza di eventuali quote riservate. Queste ultime riguardano alcune nazionalità; solo dopo aver soddisfatto le richieste di lavoratori con quote riservate si procede a concedere, se ci sono ancora quote inutilizzate, autorizzazioni a lavoratori provenienti da altri Paesi. Le quote riservate, interpretate come contingenti massimi, di fatto costituiscono un limite per i lavoratori interessati qualora siano assai contenuti i contingenti di riserva rispetto al numero delle richieste presentate.

Tav. 10 Venezia - 2005. Lavoratori richiesti dalle aziende: domande presentate ed accolte - Primi cinque Paesi di provenienza dei lavoratori

	Romania	Moldavia	Bangladesh	Albania	Marocco	Altri	Totale
Lavoratori richiesti (domande presentate)	1.583	454	389	342	248	1.529	4.545
<i>Lavoro stagionale</i>	906	149	4	51	50	274	1.434
- aziende italiane	903	148	4	51	48	251	1.405
- aziende straniere	3	1	0	0	2	23	29
<i>Lavoro non stagionale</i>	677	305	385	291	198	1.255	3.111
- aziende italiane	607	272	275	183	149	626	2.112
- aziende straniere	70	33	110	108	49	629	999
Lavoratori autorizzati (domande accolte)	1.040	169	49	158	91	679	2.186
<i>Lavoro stagionale</i>	905	149	0	50	50	273	1.427
- aziende italiane	902	148	0	50	48	251	1.399
- aziende straniere	3	1	0	0	2	22	28
<i>Lavoro non stagionale</i>	135	20	49	108	41	406	759
- aziende italiane	132	18	39	81	32	250	552
- aziende straniere	3	2	10	27	9	156	207

Fonte: Veneto Lavoro-Coses

²² I richiedenti stranieri rappresentano nel 2005 il 26% tra le famiglie e il 31% tra le imprese; anche nella provincia di Venezia la domanda di manodopera straniera da parte di imprenditori extracomunitari risulta rilevante (23%), a conferma sia del livello di integrazione della comunità immigrata nel sistema economico locale, sia del consolidarsi di meccanismi di apprendimento delle regole che presiedono alla regolarizzazione della presenza di manodopera immigrata.

²³ Nel 2005 la consegna delle domande era prevista all'orario di apertura degli uffici postali, senza tuttavia tenere conto della variabilità che questi presentano in diverse realtà territoriali; nel 2006, per ridurre questi effetti la consegna delle domande è stata prevista per un'ora precisa e comune, le 14.30.

Per quanto riguarda le richieste delle aziende (tav. 10) emerge innanzitutto come le domande accolte coprano pressoché interamente la richiesta di lavoro stagionale, mentre risulta largamente scoperta quella relativa agli impieghi più stabili: solo una domanda su quattro ha un iter positivo. È questo primo fattore che contribuisce a spiegare anche le diverse performance ottenute dai singoli gruppi nazionali di lavoratori: ad esempio i rumeni, che con quasi 1.600 richieste rappresentano il 35% del totale, mostrano il tasso di successo più elevato (66% di domande accolte) in virtù del rilevante peso della domanda di lavoro stagionale ad essi indirizzata.

Un secondo fattore influente è rappresentato dall'effetto perverso delle quote riservate, che si manifesta in misura rilevante in relazione ai lavoratori provenienti dalla Moldavia e dal Bangladesh, che vedono accolte rispettivamente appena il 7% e il 13% delle domande di lavoro non stagionale presentate. Il medesimo effetto si nota, ancor più enfatizzato, in relazione alle domande presentate dalle famiglie (tav. 11), rispetto alle quali la Moldavia costituisce il primo Paese di origine dei lavoratori richiesti ma vede un tasso di successo inferiore al 4%! È principalmente all'effetto delle quote riservate che si deve il più basso tasso di successo delle domande avanzate dalle famiglie, se teniamo conto che le nazionalità fuori dalle riserve mostrano tassi di successo ben superiori al 50%.

Tav. 11 Venezia - 2005. Lavoratori richiesti dalle famiglie: domande presentate ed accolte - Primi cinque Paesi di provenienza dei lavoratori

	Moldavia	Ucraina	Romania	Bangladesh	Sri-Lanka	Altri	Totale
Lavoratori richiesti (domande presentate)	632	262	250	92	48	220	1.504
- famiglie italiane	626	262	244	18	32	186	1.368
- famiglie straniere	6	0	6	74	16	34	136
Lavoratori autorizzati (domande accolte)	23	164	159	7	48	125	526
- famiglie italiane	23	164	156	2	32	111	488
- famiglie straniere	0	0	3	5	16	14	38

Fonte: Veneto Lavoro-Coses

Tav. 12 Lavoratori richiesti e autorizzati. Domande presentate e accolte per settore. Primi cinque Paesi

	Romania	Moldavia	Bangladesh	Albania	Marocco	Altri	TOTALE
Lavoratori richiesti (domande presentate)							
Agricoltura	135	37	1	10	8	26	217
Alimentari	13	3	2	2	2	14	36
Tessile-abbigl.-calz.	35	6	6	1	3	65	116
Legno	23	10	2	3	2	11	51
Metalmeccanica	82	28	125	20	32	105	392
Altre manifatturiere	10	9	3	2	4	8	36
Edili	225	119	34	170	62	546	1.156
Commercio	194	74	135	28	23	221	675
Turismo	659	111	38	81	46	339	1.274
Terziario	44	17	12	9		59	141
Trasporti	82	6	5		30	23	146
Pulizie	30	13	2	5	8	30	88
N.d.	51	21	24	11	28	82	217
Totale	1.583	454	389	342	248	1.529	4.545
Lavoratori autorizzati (domande accolte)							
Agricoltura	118	23		4	3	24	172
Alimentari	7	1		1		8	17
Tessile-abbigl.-calz.	16					29	45
Legno	2					4	6
Metalmeccanica	16	2	19	9	19	48	113
Altre manifatturiere	3	1			1	2	7
Edili	41	9	4	47	8	110	219
Commercio	139	28	19	15	7	116	324
Turismo	605	86	2	74	40	262	1.069
Terziario	21	4	2	2		22	51
Trasporti	22	1	3		1	7	34
Pulizie	24	9		1		19	53
N.d.	26	5		5	12	28	76
Totale	1.040	169	49	158	91	679	2.186

Fonte: Veneto Lavoro-Coses

Quanto infine alla distribuzione settoriale della domanda espressa dalle aziende emerge l'effetto combinato dato dalla specializzazione in chiave turistico-terziaria del tessuto produttivo provinciale e dalla rilevanza della domanda di lavoro stagionale (tav. 12). La diversa incidenza delle domande accolte si spiega proprio in ragione di questi aspetti, mentre appaiono generalmente penalizzati il comparto manifatturiero e quello delle costruzioni. Quest'ultimo, che si conferma un settore a forte utilizzo di manodopera immigrata e genera una quota significativa di richieste di autorizzazione, ragionevolmente trova in questi vincoli di regolamentazione un fattore influente sulla diffusione del lavoro irregolare.

Box I.2 La presenza nel mercato del lavoro nei primi anni della vita adulta: un confronto tra coorti²⁴

L'osservazione puntuale dello status occupazionale fornisce un punto di vista limitato soprattutto nel caso dei più giovani, per i quali la singola esperienza lavorativa ha spesso importanza più in prospettiva, per le *chances* che può dischiudere, che in quanto tale. Soprattutto per i più giovani ha perciò senso analizzarne la situazione nel mercato del lavoro da un punto di vista longitudinale. È soprattutto una simile prospettiva analitica che può ad esempio fornire indicazioni su problematiche quali quelle della precarietà (cfr. anche il cap. III ed i Box in esso contenuti).

Ostacolo all'uso di una simile prospettiva è la carenza di informazioni che abbiano un'esplicita natura longitudinale, che seguano cioè nel tempo lo stesso individuo. È anche col fine di supplire a tale carenza che è stato costruito un nuovo strumento conoscitivo, il Campione Longitudinale degli Attivi e dei Pensionati (CLAP), che segue i percorsi contributivi e previdenziali – quindi l'occupazione, nelle sue diverse fattispecie, ma anche la percezione di sussidi ed i trattamenti pensionistici – e previdenziali di un campione di individui transitati negli archivi gestionali dell'INPS a partire dal 1985 (al momento fino al 2002, per il complesso delle situazioni, al 2004 per la percezione di pensioni). Il CLAP consente di osservare l'intero lavoro dipendente privato, il lavoro autonomo non libero professionale e la percezione di sussidi e pensioni gestite dall'INPS, con un notevole dettaglio per quanto attiene alla fattispecie contrattuale ed in particolare alla presenza di particolari regimi contributivi. Taluni di questi dettagli – in alcuni casi però disponibili solo per gli ultimi anni – verranno adoperati in altri Box di questa nota e sono stati dettagliatamente descritti in un'apposita nota a cui si rimanda per le principali definizioni e metodologia adoperate²⁵.

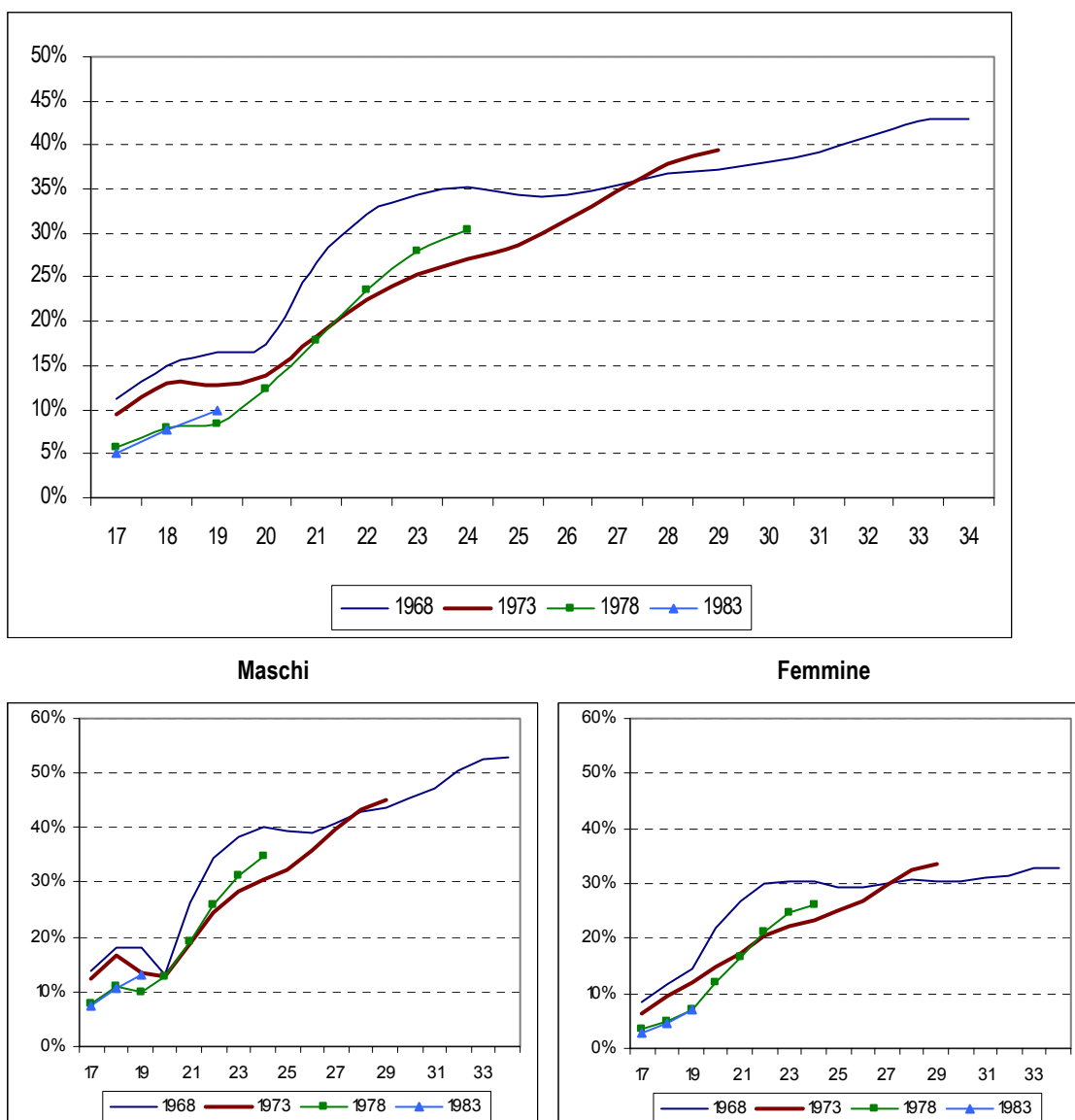
In questo box, anche a fini esemplificativi, ci si concentra sui percorsi di ingresso nel mercato del lavoro dei più giovani. In particolare si guarda all'evoluzione lungo il ciclo di vita – concentrandosi sugli anni immediatamente successivi all'adolescenza – dello status occupazionale; si trascura invece l'aspetto retributivo che pure sarebbe coglibile sulla base di CLAP e la cui analisi dovrebbe utilmente complementare quella occupazionale qui esposta. L'analisi viene replicata ponendo a confronto quattro diverse coorti: i nati negli anni 1968, 1973, 1978 e 1983, seguiti dall'età di 17 anni e fino all'ultimo anno coperto dall'archivio (il 2002, che per le diverse coorti, si riferisce rispettivamente all'età di 34, 29, 24 e 19 anni). Poiché le diverse coorti hanno dimensione alquanto diversa (si va dall'immediato seguito del *baby boom* postbellico ad una situazione di bassa natalità), il confronto è effettuato rapportando la consistenza dei soggetti presenti in archivio alla consistenza della coorte nell'anno di riferimento, sulla base delle tabelle demografiche dell'ISTAT²⁶.

²⁴ A cura di Iris Meco e Salvatore Pirrone.

²⁵ Cfr. *Campione Longitudinale degli Attivi e dei Pensionati (CLAP): Aggiornamento della base dati e sviluppi futuri*, maggio 2006 (www.welfare.gov.it/statistiche)

²⁶ Rinvenibili al sito internet <http://demo.ISTAT.it>

Fig. 1 L'evoluzione lungo il ciclo di vita della presenza nel lavoro dipendente: un confronto tra coorti. Unità annue equivalenti come % della popolazione corrispondente



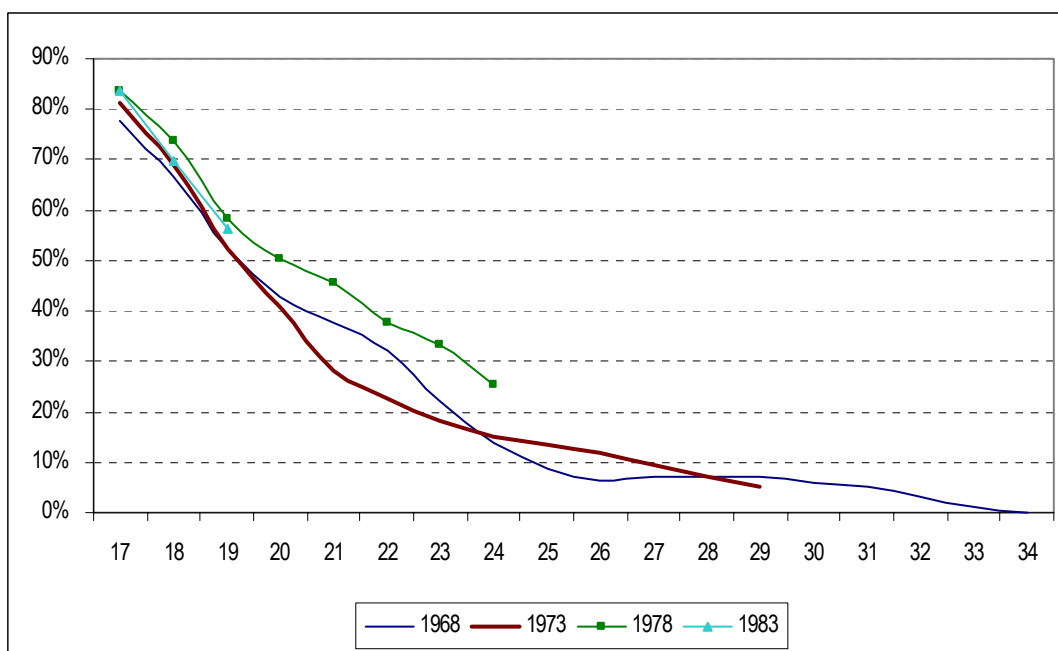
Fonte: elaborazioni su dati Ministero del Lavoro-INPS, CLAP

La Fig. 1 guarda al lavoro dipendente, che è il lavoro dipendente soggetto a contribuzione INPS (è quindi escluso il pubblico impiego) e si concentra sulle unità annue equivalenti, che misurano le settimane di lavoro nell'anno. Il confronto tra coorti evidenzia la presenza di effetti del ciclo economico, che, ad esempio, i 19 anni di età corrispondono rispettivamente al 1992 (momento di grave crisi dell'occupazione) per la coorte di nati nel 1973 ed al 2002 (momento di picco della crescita occupazionale) per le persone nate nel 1983. Il progressivo posticipo dell'ingresso nel mondo del lavoro da parte delle successive coorti pare però un fenomeno strutturale: ben il 20% dei nati nel 1968 era occupato a 17 anni di età, con un'incidenza che saliva progressivamente fin quasi al 50% già intorno ai 23 anni (la successiva flessione è da attribuirsi a fattori ciclici, che quella coorte compiva 24 anni nel 1992). Per i nati nel 1978, solo il 10% era occupato a 17 anni ed a 23 anni di età si era ancora poco sotto il 40%. La tendenza al po-

sticipo, da legare alla maggiore permanenza nell'istruzione, è presente tanto per i maschi che per le femmine. Per i primi si evidenzia la particolarità della flessione attorno ai 20 anni, in corrispondenza dell'ormai abolito servizio di leva; per le femmine, è invece da notare come in passato la crescita lungo il ciclo di vita si arrestasse già attorno ai 22 anni di età (un dato che potrebbe però in parte riflettere la forte crisi occupazionale dei primi anni '90), mentre per le coorti successive la crescita dell'incidenza dell'occupazione nella popolazione complessiva continua anche oltre tale soglia.

L'occupazione dipendente qui considerata mette assieme numerose fattispecie contrattuali, a tempo determinato e indeterminato, full time e part time. Senza voler qui presentare un esame di dettaglio di queste, la figura 2 si limita ad evidenziare il peso relativo dei contratti a causa mista (apprendistato e CFL). In generale è evidente il peso estremamente elevato che essi hanno nei primissimi anni del ciclo di vita lavorativa (si tratta di circa tre quarti del totale sino ai 18 anni). Nel tempo, confrontando le diverse coorti tra loro, è poi rilevabile una crescita di peso di tali contratti con sgravi contributivi. Per la coorte di nati nel 1978, ancora a 23 anni di età quasi un terzo del volume di lavoro complessivo è costituito da contratti a causa mista.

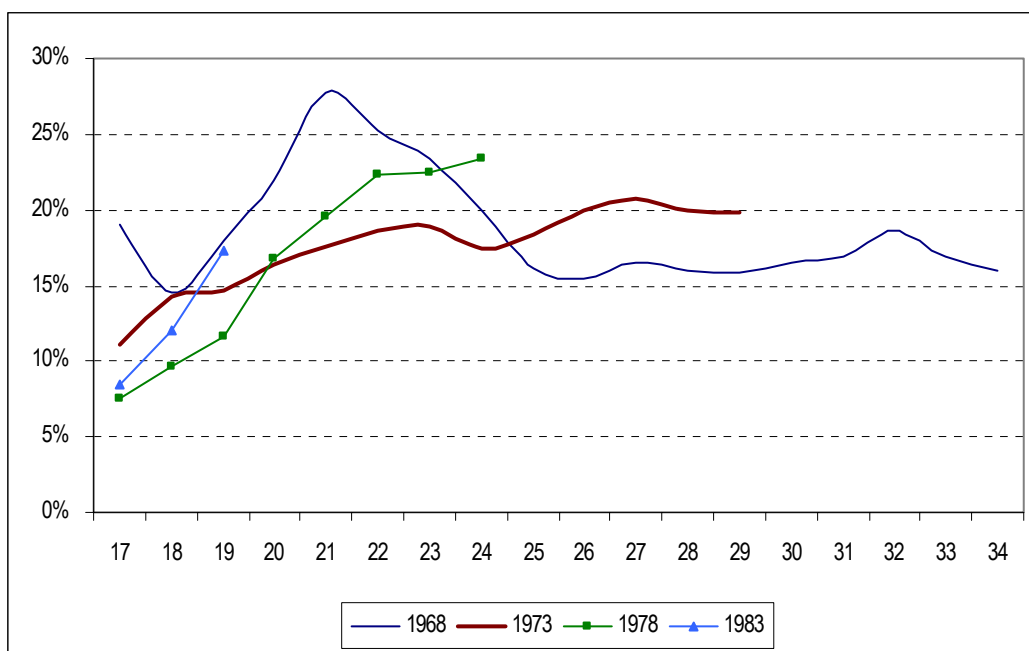
Fig. 2 Evoluzione lungo il ciclo di vita dell'incidenza dei contratti a causa mista nel lavoro dipendente complessivo: un confronto tra coorti. Unità annue equivalenti



Fonte: elaborazioni su dati Ministero del Lavoro-INPS, CLAP

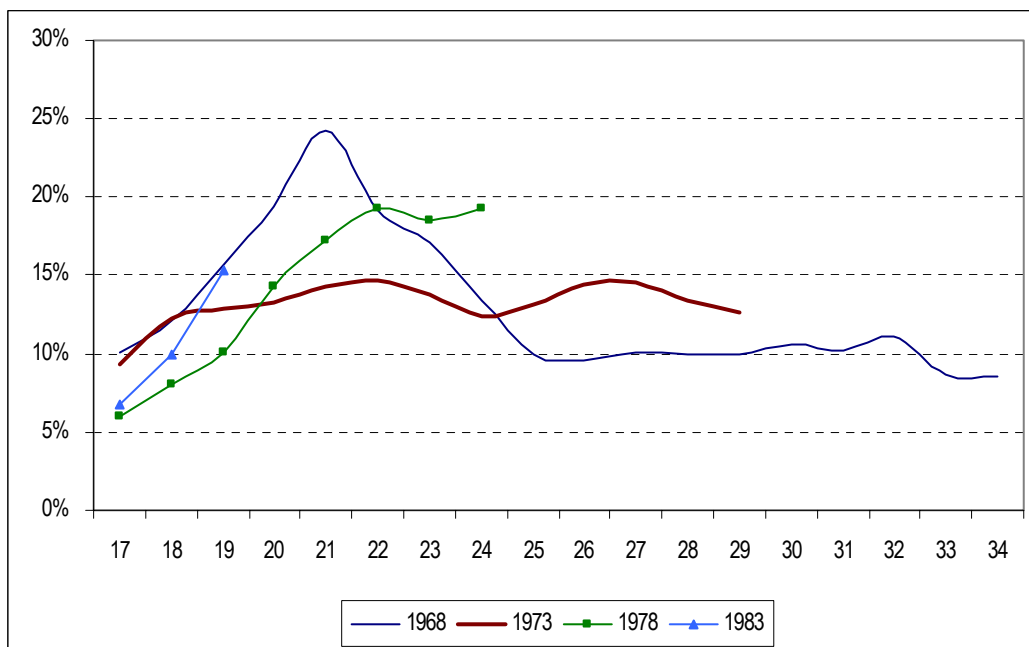
La Figura successiva considera gli *ingressi* nel lavoro dipendente, rapportando le persone che in un dato anno abbiano avviato almeno un episodio di lavoro dipendente alla popolazione di età corrispondente. Il dato, sia pure approssimativamente, costituisce una misura di turnover, di cui si evidenzia una certa crescita strutturale, soprattutto con un posticipo dei momenti di ingresso lungo il ciclo di vita.

Fig. 3 L'evoluzione lungo il ciclo di vita degli ingressi nel lavoro dipendente: un confronto tra coorti. Persone entrate nel lavoro dipendente come % della popolazione corrispondente



Fonte: elaborazioni su dati Ministero del Lavoro-INPS, CLAP

Fig. 4 L'evoluzione lungo il ciclo di vita degli ingressi nel lavoro dipendente: un confronto tra coorti. Persone nuove entrate nel lavoro dipendente come % della popolazione corrispondente



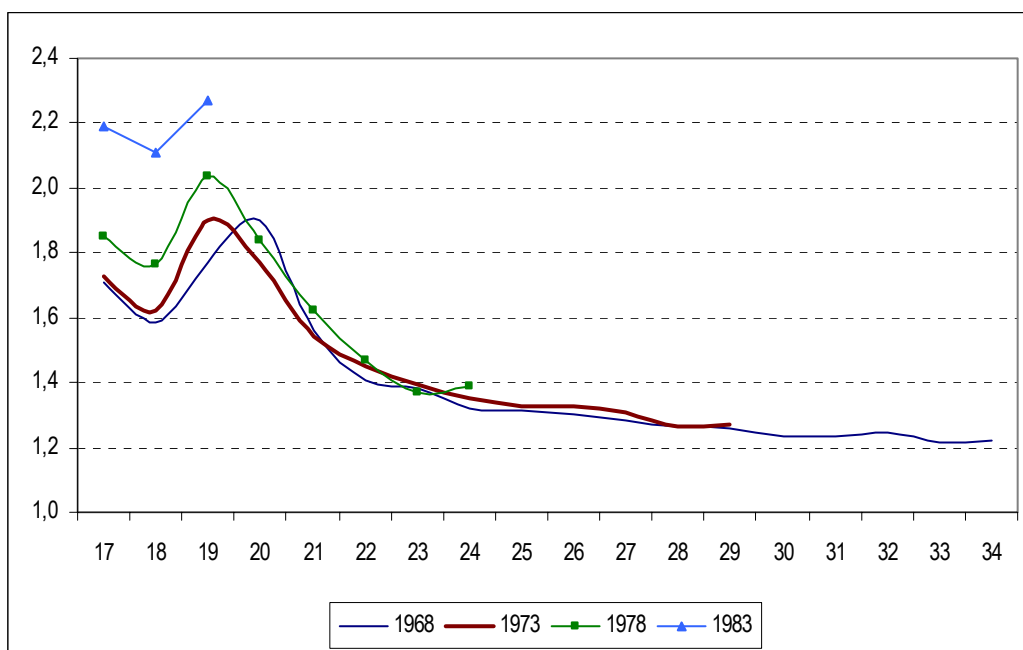
Nota: i nuovi ingressi sono definiti come persone che iniziano un nuovo rapporto di lavoro dipendente senza essere stati occupati dipendenti nei 12 mesi precedenti.

Fonte: elaborazioni su dati Ministero del Lavoro-INPS, CLAP

La Figura 4 precisa ulteriormente l'osservazione degli ingressi riportando il sottinsieme di persone che costituiscono dei nuovi entrati, persone cioè che nell'anno sono entrate in un rapporto di lavoro dipendente senza essere state occupate (con un contratto di lavoro dipendente) nei 12 mesi precedenti. Rispetto alla figura precedente il picco è per molti versi anticipato, perché alle età avanzate gli ingressi totali nell'anno includono anche molti soggetti che, in un passato precedente, già erano stati occupati. Confrontando tra loro le diverse coorti, si evidenzia però soprattutto come quella dei nati nel 1973, che ha raggiunto i vent'anni di età in una fase ciclica profondamente avversa, ha spesso dovuto aspettare tempi migliori per entrare nel mercato del lavoro.

Un altro aspetto del turnover è esplorato dalla figura 5, che rapporta le persone fisiche con (almeno) un episodio lavorativo nell'anno al volume di lavoro in unità equivalenti, che è il concetto già prima adoperato come misura sintetica dell'occupazione. Lungo il ciclo di vita, è evidente il calo di tale rapporto – si passa da un rapporto superiore a 2 attorno ai 19 anni (per la coorte di nati nel 1983) a valori di 1,2 attorno ai 30 anni di età (per i nati nel 1968)²⁷. Nel tempo, si evidenziano anche valori più elevati (almeno sino ai 20-22 anni di età) per le coorti più recenti, probabile sintomo di un'accresciuta diffusione di brevi episodi lavorativi per soggetti che magari sono ancora inseriti nel mondo della scuola.

Fig. 5 Persone presenti nel lavoro dipendente in rapporto alle unità equivalenti annue: evoluzione lungo il ciclo di vita. Un confronto tra coorti.



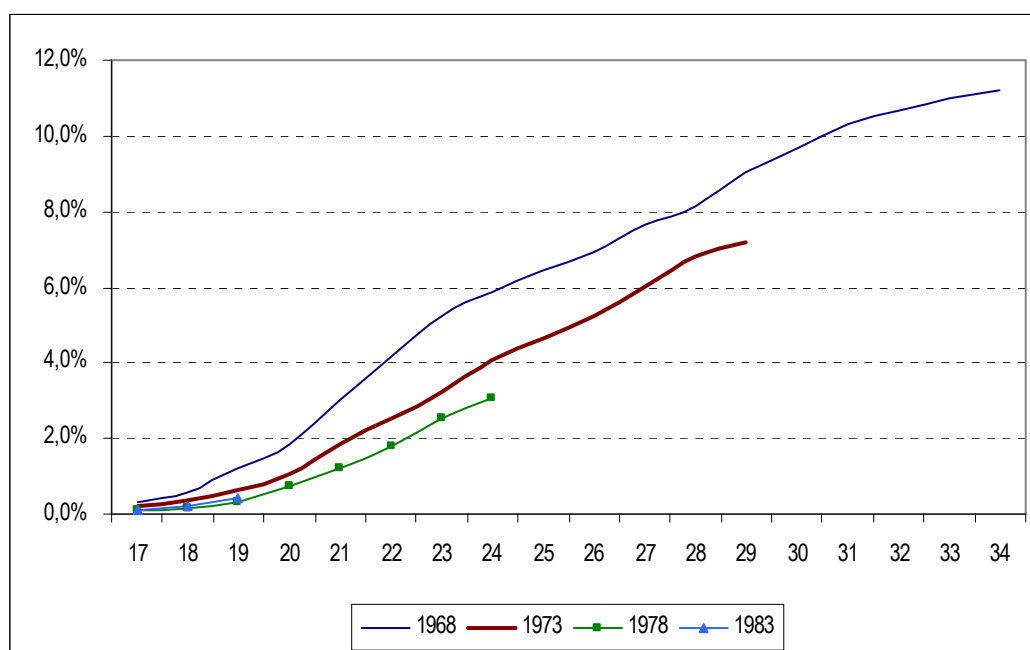
Fonte: elaborazioni su dati Ministero del Lavoro-INPS, CLAP

Come anticipato, in questo Box non si sfrutta la disponibilità, all'interno di CLAP, di informazioni sulle retribuzioni e sulla loro evoluzione nel tempo, aspetti che pure sono importantissimi nel definire i percorsi di ingresso nel mercato del lavoro dei

²⁷ Il picco è raggiunto dai 19enni, subito dopo la fine della scuola media superiore.

più giovani. L'altro vantaggio informativo di CLAP che qui di seguito brevemente si espone è dato dalla possibilità di osservare anche il lavoro autonomo, sì da avere un quadro più complessivo del mercato del lavoro. Il lavoro autonomo soggetto a contribuzione INPS – in sostanza il lavoro artigiano e commerciale, di tipo imprenditoriale o in quanto coadiuvanti – è analizzato nella Figura 6. Si tratta di un lavoro che vede una scarsa presenza dei più giovani. Nel tempo, questa presenza appare inoltre in calo ed anch'essa posticipata lungo il ciclo di vita²⁸.

Fig. 6 L'evoluzione lungo il ciclo di vita della presenza nel lavoro autonomo: un confronto tra coorti. Unità annue equivalenti come % della popolazione corrispondente.

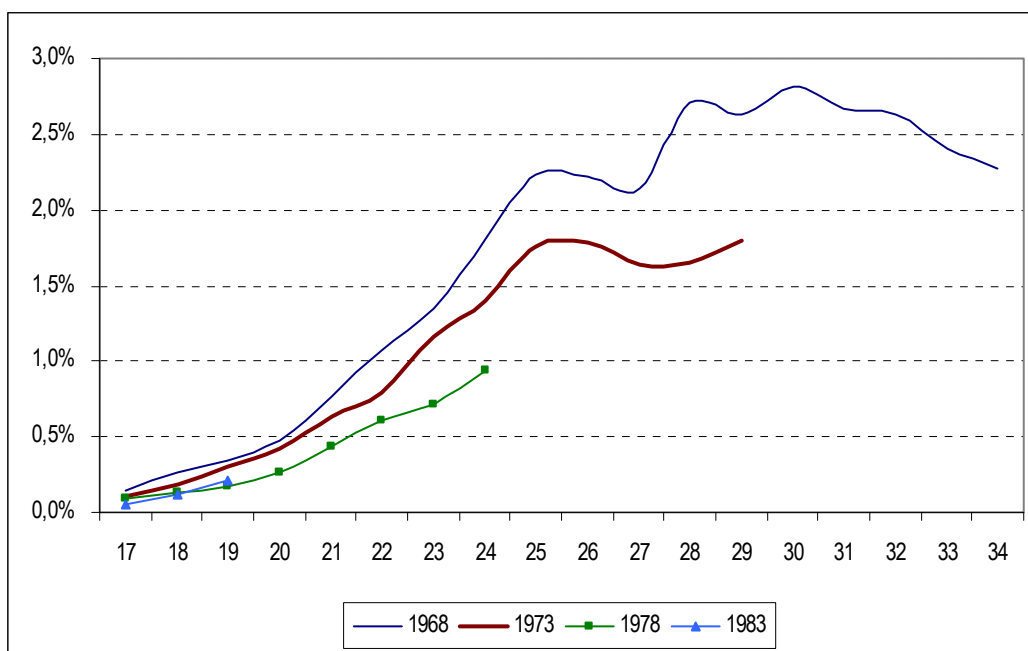


Fonte: elaborazioni su dati Ministero del Lavoro-INPS, CLAP

Infine la Figura 7 considera la percezione di sussidi di disoccupazione ed altri istituti assimilati: si tratta delle varie forme di indennità di disoccupazione agricola (ordinaria, speciale e con requisiti ridotti) e non agricola (ordinaria e con requisiti ridotti), dell'indennità speciale edile, dell'indennità di mobilità e della cassa integrazione guadagni (che, a rigore, compensa la riduzione delle ore lavorate o la sospensione dal lavoro, ma in costanza di rapporto di lavoro). Lungo il ciclo di vita la percezione di sussidi, comunque legata all'accumulo di contributi connessi col lavoro, sale gradualmente sino ad arrivare attorno al 2% (in termini di unità equivalenti annue) ai 25 anni circa. Nel tempo, le coorti più recenti – anche in parallelo con il posticipo dell'ingresso nel lavoro dipendente – sembrano percepire meno spesso sussidi di disoccupazione ed altri istituti assimilati.

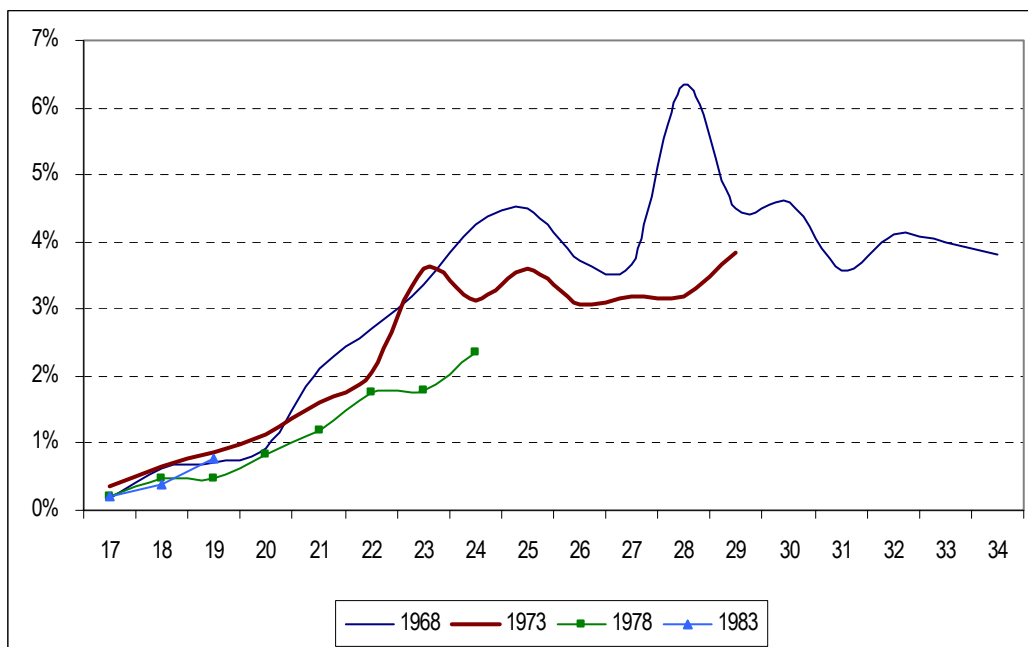
²⁸ Va ricordato che al momento CLAP non include ancora gli episodi contributivi relativi alle collaborazioni coordinate e continuative. Questo potrebbe sottostimare l'occupazione in generale, ed in particolare quella di tipo autonomo, nel caso delle coorti più recenti.

Fig. 7 L'evoluzione lungo il ciclo di vita della percezione di sussidi di disoccupazione e istituti assimilabili: un confronto tra coorti. Unità annue equivalenti come % della popolazione corrispondente.



Fonte: elaborazioni su dati Ministero del Lavoro-INPS, CLAP

Fig. 8 L'evoluzione lungo il ciclo di vita della percezione di sussidi di disoccupazione e istituti assimilabili: un confronto tra coorti. Nuovi entrati come % della popolazione corrispondente.



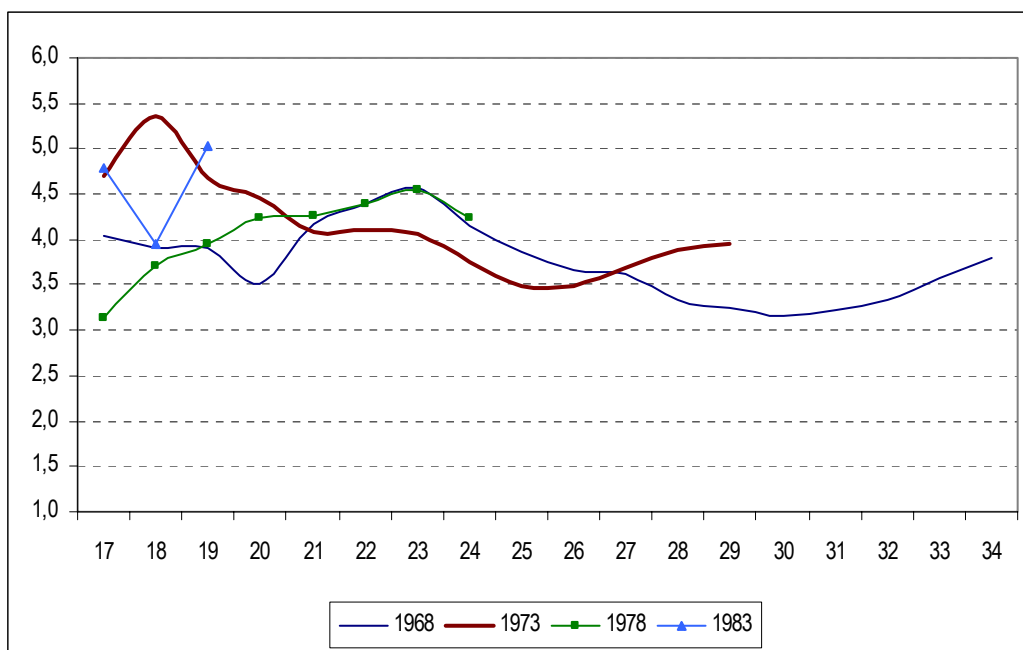
Fonte: elaborazioni su dati Ministero del Lavoro-INPS, CLAP

La Fig. 8 si concentra quindi sulle persone che entrano in uno stato di disoccupazione indennizzata (per la precisione sui nuovi entrati, definiti come le persone entrate in quello stato senza esservi stati nei dodici mesi precedenti). E' evidente come i numeri

siano più elevati delle unità equivalenti annue – visto che i trattamenti di norma non coprono l'intero anno. Nel ciclo di vita, le considerazioni prima fatte rimangono però valide.

Una più precisa quantificazione della differenza tra beneficiari e tempo nell'anno coperto dagli indennizzi è desumibile dalla successiva Figura 9, che riporta il rapporto tra persone comunque interessate da un trattamento della specie e i trattamenti complessivamente rogati nell'anno ed espressi in unità equivalenti annue. A parte la presenza di valori di tale rapporto particolarmente elevati nei primissimi anni del ciclo di vita, le diverse coorti sembrano caratterizzarsi da un rapporto che oscilla attorno a 3.5 già dai 25 anni di età.

Fig. 9 Persone presenti in una situazione di percezione di sussidio in rapporto alle unità equivalenti annue: evoluzione lungo il ciclo di vita. Un confronto tra coorti.



Fonte: elaborazioni su dati Ministero del Lavoro-INPS, CLAP

II. Tendenze e caratteristiche del lavoro a tempo parziale²⁹

Il lavoro part-time, per come misurato nell'indagine sulle forze di lavoro, è cresciuto nella media del 2005 di 55mila unità, passando dal 12.6 al 12.8% dell'occupazione totale. La tendenza positiva è stata confermata dal dato relativo al primo trimestre del 2006: si è giunti al 13,5% dell'occupazione totale (era il 13,1% un anno prima).

Anche nel caso del lavoro a tempo parziale la disponibilità dal 2004 della nuova indagine continua sulle forze di lavoro, da un lato consente di meglio precisare i caratteri del fenomeno, dall'altro pone problemi nel raccordo statistico con le tendenze passate. Profondi sono infatti gli arricchimenti informativi derivanti dalla nuova indagine con riferimento al part-time e, più in generale, sulla questione dell'orario di lavoro³⁰. Al di là degli arricchimenti, la nuova indagine ha evidenziato una maggiore capacità di cogliere posizioni lavorative più instabili e con un ridotto orario di lavoro e svolte da soggetti con una posizione ai margini del mercato (persone che ad esempio si qualificano come casalinghe), situazioni che crescono in valore assoluto e come quota di un totale (per loro effetto anch'esso innalzato)³¹. Nel caso del part-time, il confronto tra vecchie serie e serie ricostruite dall'ISTAT evidenzia ad esempio una maggiore incidenza dello stesso nell'occupazione totale, che si ragguagliava nel 2003 al 12,9% a fronte di una precedente stima pari all'8,5%.

Valutata sulla base dei dati ricostruiti dall'ISTAT³², la crescita del part-time nel 2005 è parte di un processo di più lungo termine (Fig. II.1). Al tempo stesso si evidenzia

²⁹ A cura di Gianna Barbieri.

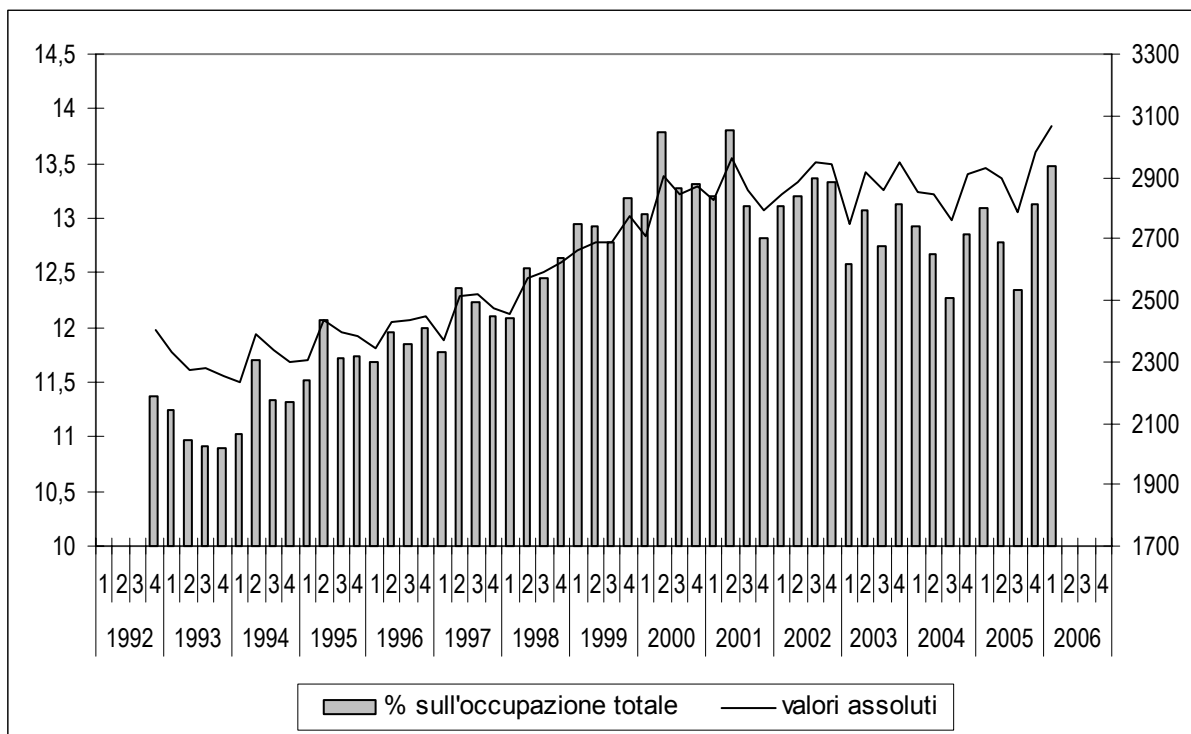
³⁰ La stessa struttura continua della nuova indagine, che considera tutte le settimane dell'anno e non soltanto 4 per anno, consente in realtà di stimare l'evoluzione infrannuale dell'orario effettivo di lavoro, oltre che di quello settimanale abituale. Su questi aspetti però qui non ci si sofferma, anche perché si mantiene la definizione di part-time abitualmente adoperata dall'ISTAT e basata sull'autoclassificazione da parte del rispondente e non (come invece fatto ad esempio dall'OECD in sede di comparazioni internazionali) quella connessa col mancato superamento di una data soglia oraria settimanale di lavoro. In proposito basti qui notare che così facendo si includono nel lavoro a tempo parziale anche i rapporti di part-time cd verticale - con riduzione dell'orario nell'ambito non della settimana, ma del mese o dell'intero anno - mentre si escludono molti lavori che nella generalità dei casi, e non come modalità a tempo parziale di un orario standard, non superano certe soglie orarie (è soprattutto il caso degli insegnanti). Nel complesso, si tenga conto che se si adottasse la soglia convenzionale delle 30 ore settimanali si conteggerebbero 3145 mila persone (a fronte dei 2897mila della definizione qui adoperata, che include 637mila soggetti che si dichiarano part time pur lavorando oltre le 30 ore ed esclude 885mila soggetti che lavorano meno di 30 ore ma si considerano full time). Sull'orario di lavoro abituale degli occupati part-time, e comparativamente del totale degli occupati, si ritornerà comunque nella parte finale di questo capitolo. Una comparazione della misura di part-time desunta dall'indagine sulle forze di lavoro con la qualificazione giuridica del lavoro part-time, per come desumibile dagli archivi INPS, è invece esposta nel Box II.1.

³¹ Sia pure solo con riferimento al caso del Veneto, un'attenta comparazione dei dati della nuova e della vecchia indagine è stata condotta, operando sul primo trimestre del 2004, periodo per il quale sono disponibili i microdati della nuova e della vecchia indagine, in A. De Angelini, *Dalla RtfI alla RcfI: cosa cambia nella rappresentazione del mercato del lavoro veneto?*, mimeo, 2006.

³² Valgono per questa ricostruzione alcune note di cautela, che si tratta di una ristima a livello aggregato e senza possibilità di individuare i diversi elementi della discontinuità esistenti tra vecchie e nuove serie.

però come nel corso del 2005 la dinamica del part-time abbia registrato una certa accelerazione rispetto alla fase più statica di tutti gli ultimissimi anni, soprattutto nell'ambito del lavoro dipendente (il part-time qui passa dal 12,5 al 13%, laddove invece tra gli autonomi diminuisce dal 13,3% al 12,3%³³).

Fig. II.1. L'occupazione part-time nell'indagine sulle forze di lavoro (ricostruzione serie storica fornita dall'ISTAT) – dati grezzi



Fonte: ISTAT, Rilevazione delle forze lavoro.

Più in dettaglio le tav. II.1 e II.2 riportano il dato sul part-time nella media del 2005 distintamente per classe di età, sesso ed area geografica, individuando anche il peso dello stesso nell'occupazione totale e nella popolazione corrispondente. In ogni caso va detto che, nonostante la crescita del fenomeno, questo rimane su valori modesti: a livello nazionale nel 2005 ha interessato il 12,8% degli occupati (a fronte di una media UE pari al 20,4% nel 2005). Il ricorso al lavoro part-time è più diffuso nel Centro-Nord che nel Sud (rispettivamente il 13,6% e l'11% degli occupati) e si concentra particolarmente nei giovani (ma meno tra i giovanissimi, specie se si considera il dato come quota della popolazione e non degli occupati). Quasi quattro lavoratori a tempo ridotto su cinque sono donne: la punta è raggiunta, con l'84% del totale, nella fascia d'età 35-54 anni, che è anche quella ove maggiore è stata la crescita del part-time tra 2004 e 2005. L'incidenza del part-time tra gli occupati maschi è del 4,6%, ben 21 punti percentuali meno che tra le donne. Molti occupati tra gli over 65 sono part-time (uno su cinque tra i maschi ed uno su tre tra le femmine), plausibilmente combinando il lavoro con una

³³ Sul passaggio dal lavoro autonomo a quello dipendente si rimanda al cap. I.

qualche pensione; si tratta però di una piccola quota della popolazione corrispondente (l'1.3% tra i maschi e lo 0.4% tra le femmine), quasi interamente attribuibile al lavoro autonomo, laddove il part-time nel lavoro dipendente interessa ben pochi anziani (già nella classe sotto i 65 anni).

Tav. II.1. L'occupazione part-time per sesso, età ed area geografica nel 2005 (valori in migliaia e %)

Occupati a tempo parziale										
	CENTRO-NORD			SUD			Italia			Var. 04-05
	Maschi	Femmine	Totale	Maschi	Femmine	Totale	Maschi	Femmine	Totale	
15-24	53	115	169	28	51	80	82	167	248	-39
25-34	88	468	557	64	156	220	152	625	777	-16
35-54	143	1.06	1.203	107	248	355	250	1.308	1.558	123
55-64	71	118	189	20	21	41	91	139	230	-4
65 e +	50	21	71	10	3	13	60	24	83	-8
Totale	406	1.783	2.189	229	479	708	635	2.262	2.897	55
Var. 04-05	0	82	82	-13	-14	-27	-13	68	55	55

Occupati a tempo parziale in % degli occupati totali										
	CENTRO-NORD			SUD			Italia			Var. 04-05
	Maschi	Femmine	Totale	Maschi	Femmine	Totale	Maschi	Femmine	Totale	
15-24	8,5	25,1	15,5	9,3	31,8	17,1	8,7	26,8	16,0	-1,2
25-34	3,7	24,6	13,0	6,1	28,4	13,8	4,4	25,5	13,2	0,0
35-54	2,7	28,2	13,3	4,5	21,2	10,0	3,3	26,5	12,4	0,7
55-64	7,6	22,1	12,9	3,9	9,8	5,6	6,3	18,6	10,5	-0,6
65 e +	23,0	36,9	25,9	16,1	20,2	16,9	21,5	33,5	23,9	-2,7
Totale	4,3	26,6	13,6	5,3	22,7	11,0	4,6	25,6	12,8	0,2
Var. 04-05	0,0	0,9	0,4	-0,3	-0,2	-0,4	-0,1	0,7	0,2	0,2

Occupati a tempo parziale in % della popolazione										
	CENTRO-NORD			SUD			Italia			Var. 04-05
	Maschi	Femmine	Totale	Maschi	Femmine	Totale	Maschi	Femmine	Totale	
15-24	3,0	6,9	4,9	2,1	3,9	3,0	2,6	5,6	4,1	-0,6
25-34	3,2	17,6	10,3	4,1	10,0	7,1	3,5	14,8	9,1	-0,1
35-54	2,5	19,0	10,7	3,7	8,4	6,1	2,9	15,3	9,1	0,6
55-64	3,1	4,8	4,0	1,8	1,8	1,8	2,7	3,9	3,3	-0,1
65 e +	1,6	0,5	0,9	0,6	0,1	0,4	1,3	0,4	0,7	-0,1
15-64	2,9	14,2	8,5	3,2	6,8	5,0	3,0	11,6	7,3	0,1
Totale	2,6	10,6	6,7	2,7	5,3	4,1	2,6	8,7	5,8	0,1
Var. 04-05	0,0	0,6	0,3	-0,2	-0,2	-0,2	-0,1	0,3	0,1	0,1

Fonte: elaborazioni su dati ISTAT, Rilevazione delle forze lavoro.

Tav. II.2. L'occupazione dipendente part-time per sesso, età ed area geografica nel 2005 (valori in migliaia e %)

Occupati dipendenti a tempo parziale											
	CENTRO-NORD			SUD			Italia			Var. 04-05	
	Maschi	Femmine	Totale	Maschi	Femmine	Totale	Maschi	Femmine	Totale		
15-24	40	94	134	21	42	63	61	136	197	61	
25-34	63	385	448	42	120	162	105	505	610	105	
35-54	90	874	964	73	186	260	163	1,060	1,223	163	
55-64	22	64	86	10	13	22	32	77	108	32	
65 e +	6	6	12	1	1	2	7	7	14	7	
Totale	221	1,422	1,643	147	362	509	368	1,785	2,152	368	
Var. 04-05	20	118	139	-1	6	5	19	125	144	19	

Occupati dipendenti a tempo parziale in % degli occupati dipendenti											
	CENTRO-NORD			SUD			Italia			Var. 04-05	
	Maschi	Femmine	Totale	Maschi	Femmine	Totale	Maschi	Femmine	Totale		
15-24	7.3	23.0	14.0	8.0	30.9	15.9	7.6	25.0	14.6	7.6	
25-34	3.5	24.6	13.3	5.6	28.5	13.8	4.1	25.4	13.5	4.1	
35-54	2.5	28.9	14.4	4.4	20.2	10.0	3.1	26.9	13.2	3.1	
55-64	4.9	18.4	10.8	2.9	7.4	4.4	4.0	14.8	8.3	4.0	
65 e +	20.2	47.7	28.8	7.8	21.0	11.4	15.9	39.5	23.0	15.9	
Totale	3.4	26.6	13.9	4.8	21.9	10.8	3.9	25.5	13.0	3.9	
Var. 04-05	0.2	1.4	0.8	-0.1	0.4	0.0	0.1	1.2	0.6	0.1	

Occupati dipendenti a tempo parziale in % della popolazione											
	CENTRO-NORD			SUD			Italia			Var. 04-05	
	Maschi	Femmine	Totale	Maschi	Femmine	Totale	Maschi	Femmine	Totale		
15-24	2.3	5.6	3.9	1.5	3.2	2.4	2.0	4.5	3.2	2.0	
25-34	2.3	14.5	8.3	2.7	7.7	5.2	2.4	12.0	7.2	2.4	
35-54	1.6	15.7	8.6	2.6	6.3	4.5	1.9	12.4	7.2	1.9	
55-64	1.0	2.6	1.8	0.9	1.1	1.0	0.9	2.1	1.6	0.9	
65 e +	0.2	0.1	0.2	0.1	0.1	0.1	0.1	0.1	0.1	0.1	
15-64	1.7	11.5	6.6	2.1	5.2	3.7	1.9	9.2	5.5	1.9	
Totale	1.4	8.4	5.1	1.8	4.0	2.9	1.5	6.9	4.3	1.5	
Var. 04-05	0.1	0.9	0.5	0.0	0.1	0.0	0.1	0.6	0.3	0.1	

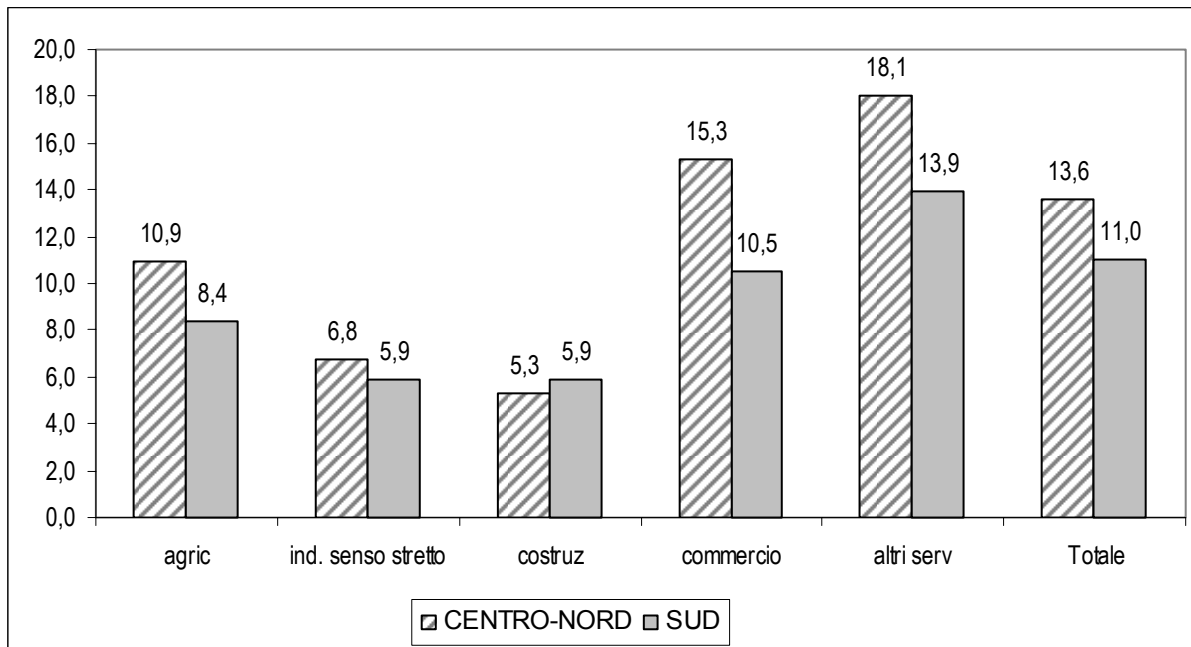
Fonte: elaborazioni su dati ISTAT, Rilevazione delle forze lavoro.

È nel settore dei servizi che il part-time assume una maggiore consistenza (Fig. II.2). Le attività in cui lo si utilizza maggiormente sono il commercio e il settore alberghiero e della ristorazione. Modesto è peraltro l'utilizzo del part-time nelle amministrazioni pubbliche, al cui interno il part-time è poi quasi esclusivamente femminile³⁴. Quanto alle professioni, il part-time è alquanto diffuso tra i lavoratori che svolgono collaborazioni coordinate e continuative e prestazioni occasionali, essendo invece minimo

³⁴ Va però ricordato quanto detto sugli insegnanti, di massima non inclusi nella misura di part-time qui adoperata.

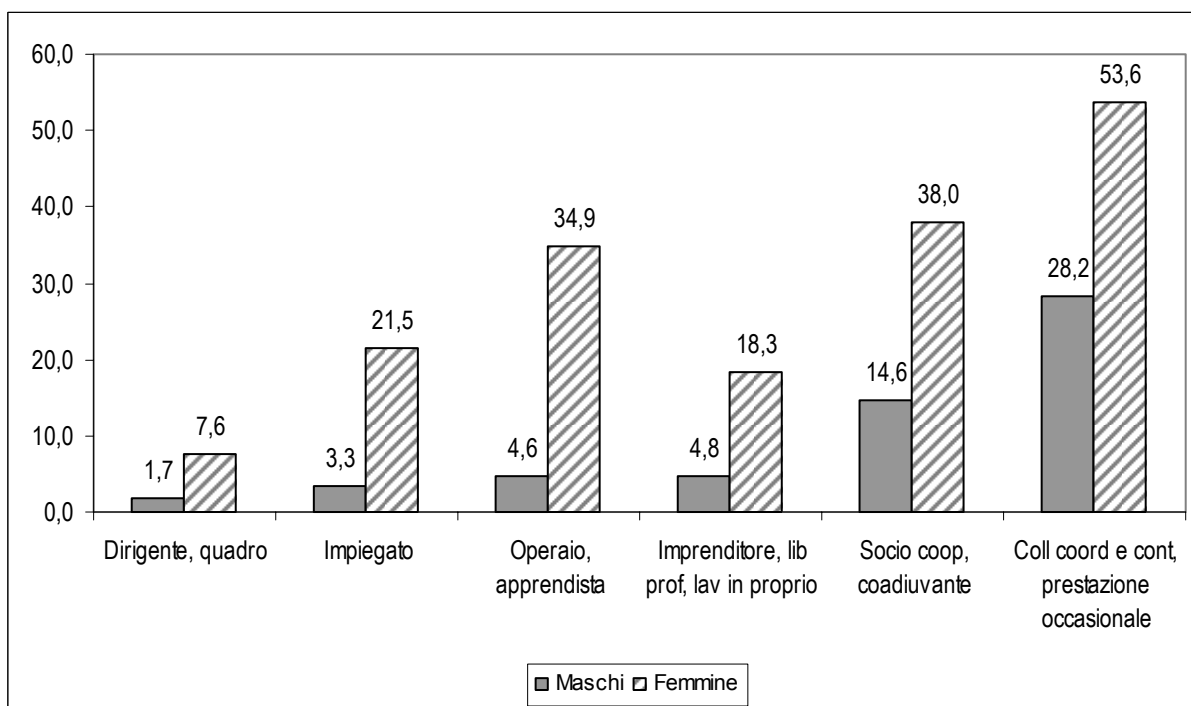
nel caso dei dipendenti con ruoli dirigenziali (Fig. II.3). Come detto, la crescita tra 2004 e 2005 del part-time è soprattutto ascrivibile al lavoro dipendente.

Fig. II.2. Quota del tempo parziale sull'occupazione per settore e area geografica nel 2005



Fonte: elaborazioni su dati ISTAT, Rilevazione delle forze lavoro.

Fig. II.3. Quota del tempo parziale sull'occupazione per professione e sesso nel 2005



Fonte: elaborazioni su dati ISTAT, Rilevazione delle forze lavoro.

Le tavv. II.3 e II.4 indagano le motivazioni, più o meno volontarie, sottostanti il part-time. Si distingue tra situazioni involontarie – identificate come quelle in cui il rispondente dichiara di non esser riuscito a trovare un lavoro a tempo pieno – e quelle in cui la concomitanza di preferenze ed impegni legati alla presenza di un altro lavoro, studio, obblighi familiari o impedimenti legati alla salute abbiano indotto ad optare per il part-time. Resta infine un gruppo di circa 500 mila individui che indicano motivi vari non meglio specificati.

Il 38% dei lavoratori part-time si trovano in tale situazione non per scelta ma non essendo riusciti a trovare un lavoro full-time. La quota degli involontari è più alta tra gli uomini, soprattutto nel Sud (si arriva al 74%, a fronte di una incidenza tra le donne della stessa area del 56%); al Centro Nord le donne e i maschi in una situazione di involontarietà sono rispettivamente il 29,3% ed il 37,2%. All'interno di ciascuno dei due sessi, l'incidenza dei casi di involontarietà è maggiore nel Mezzogiorno, dove pure la diffusione del part-time è inferiore, che nel Centro-Nord, dove la maggiore diffusione del part-time si associa ad una più favorevole situazione complessiva del mercato del lavoro. Alquanto differenziata tra i due sessi è anche la situazione dei motivi indicati nel caso di scelta non involontaria. Il 9,2% dei maschi indicano motivi connessi allo studio, laddove solo il 4,2% delle donne lo fa. Soprattutto, il 42,3% delle donne indica motivi familiari (e solo l'1% circa indica di essere disponibile a prolungare l'orario ove maggiori servizi di cura glielo consentissero) a fronte di un mero 3,9% tra i maschi.

Tav. II.3. Lavoratori part-time volontari e involontari (valori %)

		Non indicano problemi nel trovare un lavoro a tempo pieno ma motivi vari:							
		Involontari (non hanno potuto trovare un lavoro a tempo pieno)	per motivi familiari				Perché hanno problemi di salute	motivi vari o motivi non specificati	Totale
			perché studenti o partecipanti a corsi di formazione professionale	Perché con un'altra attività lavorativa	totale	di cui disponibili a lavorare a tempo pieno			
15-24		51,2	34,5	0,6	2,7	0,0	0,4	10,5	100
25-34		47,6	7,5	2,4	29,7	0,9	0,6	11,4	100
35-54		35,3	0,6	2,2	44,3	1,1	1,7	14,8	100
55-64		26,4	0,1	2,0	20,4	0,4	6,2	44,3	100
65 e +		6,9	0,0	1,6	8,0	0,0	11,0	72,5	100
Centro-Nord									
	Maschi	37,2	11,4	5,9	4,9	0,3	3,9	36,4	100
	Femmine	29,3	4,3	1,5	46,7	1,1	1,8	15,4	100
	Totale	30,8	5,6	2,3	38,9	0,9	2,2	19,3	100
Sud									
	Maschi	74,8	5,4	2,5	2,0	0,1	1,7	13,5	100
	Femmine	56,1	4,1	0,8	25,9	1,0	0,7	11,4	100
	Totale	62,1	4,5	1,4	18,2	0,7	1,1	12,1	100
Italia									
	Maschi	50,7	9,2	4,7	3,9	0,2	3,1	28,1	100
	Femmine	35,0	4,2	1,3	42,3	1,1	1,6	14,6	100
	Totale	38,4	5,3	2,1	33,9	0,9	1,9	17,5	100

Fonte: elaborazioni su dati ISTAT, Rilevazione delle forze lavoro.

Tav. II.4. Lavoratori dipendenti part-time volontari e involontari (valori %)

Non indicano problemi nel trovare un lavoro a tempo pieno ma motivi vari:									
	Involontari (non hanno potuto trovare un lavoro a tempo pieno)	perché studenti o partecipanti a corsi di formazione professionale	Perché con un'altra attività lavorativa	per motivi familiari			Perché hanno problemi di salute	motivi vari o motivi non specificati	Totale
				totale	di cui disponibili a lavorare a tempo pieno	di cui problemi di salute			
15-24	55,5	31,0	0,7	2,7	0,0	0,1	9,9	100	
25-34	47,5	6,6	2,2	31,7	0,9	0,7	10,4	100	
35-54	36,3	0,5	1,8	45,6	1,2	1,8	12,9	100	
55-64	36,8	0,0	2,3	21,5	0,6	6,3	32,5	100	
65 e +	21,3	0,0	1,3	11,1	0,0	6,0	60,3	100	
Centro-Nord	Maschi	47,7	13,9	6,3	5,3	0,4	2,3	24,1	100
	Femmine	30,9	3,9	1,4	47,9	1,1	1,8	13,0	100
	Totale	33,2	5,3	2,0	42,2	1,0	1,9	14,4	100
Sud	Maschi	82,6	5,3	1,9	2,0	0,0	0,8	7,4	100
	Femmine	60,6	3,7	0,8	23,3	1,0	0,6	10,0	100
	Totale	66,9	4,2	1,1	17,2	0,7	0,7	9,3	100
Italia	Maschi	61,6	10,5	4,6	4,0	0,2	1,7	17,4	100
	Femmine	36,9	3,9	1,3	42,9	1,1	1,6	12,4	100
	Totale	41,2	5,0	1,8	36,3	1,0	1,6	13,2	100

Fonte: elaborazioni su dati ISTAT, Rilevazione delle forze lavoro.

Tra 2004 e 2005 la crescita del part-time si è associata ad una crescita di quello involontario (Tavv. II.5 e II.6). L'aumento è concentrato tra i 35-54enni e nel lavoro dipendente³⁵. Rispetto al passato più lontano, pur attesa la possibilità di discontinuità tra nuova e vecchia indagine³⁶, questo deterioramento qualitativo appare inoltre invertire una precedente lieve tendenza al miglioramento (Fig. II.4).

³⁵ Sul lavoro dipendente si ricorda che potrebbero avervi influito quei passaggi e quelle riclassificazioni statistiche tra lavoro autonomo e dipendente di talune figure marginali di cui si è detto nel cap. I.

³⁶ Le discontinuità in questo caso dovrebbero però essere di minor entità rispetto al concetto di volontarietà riferito all'occupazione a tempo determinato. La nuova indagine infatti dettaglia maggiormente i motivi di un'eventuale scelta volontaria, ferma restando l'individuazione di quanti dichiarano di lavorare part-time non avendo potuto trovare di meglio.

Tav. II.5. Evoluzione e peso delle situazioni di involontarietà

Situazioni involontarie nel 2005			Variazioni sul 2004.						
			In migliaia	Come % tempo pieno	Contributo crescita (1) part-time	Contributo crescita (1) occ. totale	Per memoria		
Valore assoluto (migliaia)	% sul part-time	Crescita occ part-time					Crescita occ. totale		
	15-24	127	51,2	-39	-0,2	-3,6	2,0	-3,6	-7,0
	25-34	369	47,6	-16	0,7	3,9	1,0	3,9	-1,8
	35-54	551	35,3	123	0,7	5,6	0,8	5,6	2,5
	55-64	61	26,4	-4	-0,1	-0,1	0,6	-0,1	3,5
	65 e +	6	6,9	-8	-0,4	-0,7	0,1	-0,7	1,0
Centro-Nord	Maschi	151	37,2	0	0,2	4,3	0,8	4,3	1,0
	Femmine	523	29,3	82	1,3	3,9	1,0	3,9	1,2
	Totale	674	30,8	82	0,6	4,0	0,9	4,0	1,1
Sud	Maschi	171	74,8	-13	0,2	3,2	0,9	3,2	0,5
	Femmine	269	56,1	-14	0,8	1,7	1,0	1,7	-1,9
	Totale	440	62,1	-27	0,3	2,2	0,9	2,2	-0,3
Italia	Maschi	322	50,7	-13	0,2	3,9	0,8	3,9	0,9
	Femmine	792	35,0	68	1,2	3,4	1,0	3,4	0,5
	Totale	1,114	38,4	55	0,5	3,5	0,9	3,5	0,7

(1) Il contributo alla crescita esprime la crescita in assoluto del part-time involontario come % del part-time (dell'occupazione) totale l'anno prima.

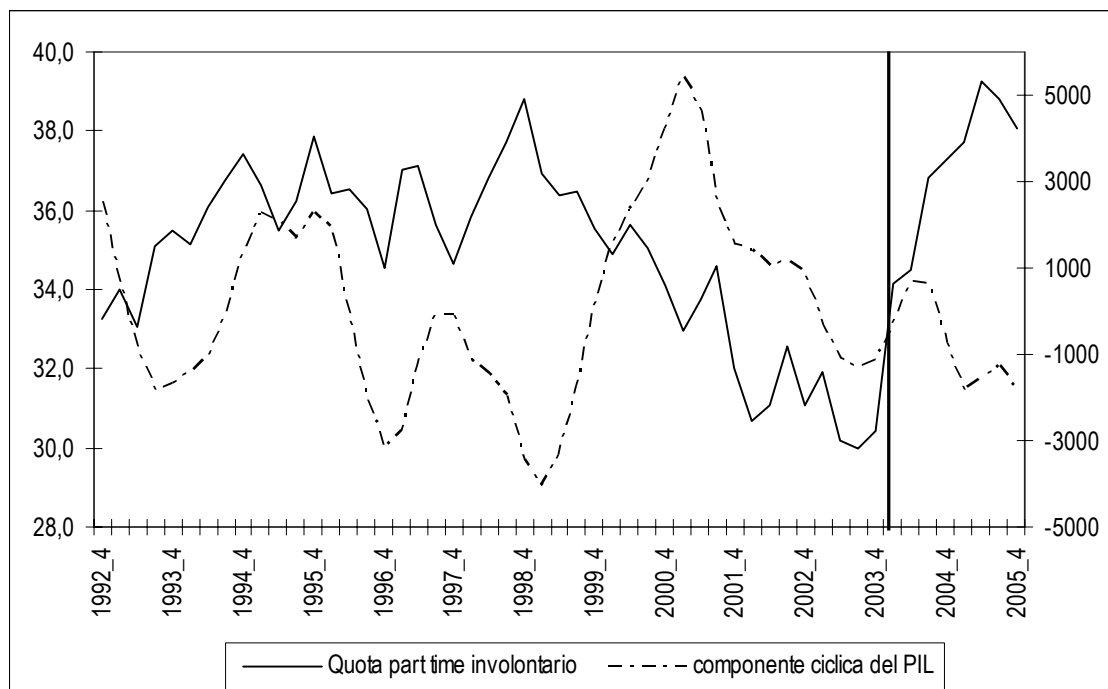
Fonte: elaborazioni su dati ISTAT, Rilevazione delle forze lavoro.

Tav. II.6. Evoluzione e peso delle situazioni di involontarietà - Lavoratori dipendenti

Situazioni involontarie nel 2005			Variazioni sul 2004.						
			In migliaia	Come % dip. tempo pieno	Contributo crescita part-time	Contributo crescita occ. totale	Per memoria		
Valore assoluto (migliaia)	% sul part-time dip.	Crescita occ part-time					Crescita occ. totale		
	15-24	109	55,5	-2	0,1	-1,1	-0,1	-3,6	-7,0
	25-34	290	47,5	38	1,0	6,5	0,6	3,9	-1,8
	35-54	444	36,3	71	0,8	6,6	0,6	5,6	2,5
	55-64	40	36,8	2	-0,1	1,8	0,1	-0,1	3,5
	65 e +	3	21,3	0	0,1	2,3	0,1	-0,7	1,0
Centro-Nord	Maschi	105	47,7	20	0,3	9,4	0,2	4,3	1,0
	Femmine	440	30,9	118	1,7	5,6	1,1	3,9	1,2
	Totale	545	33,2	139	0,8	6,1	0,6	4,0	1,1
Sud	Maschi	121	82,6	-1	0,2	5,2	0,2	3,2	0,5
	Femmine	219	60,6	6	0,8	2,9	0,5	1,7	-1,9
	Totale	341	66,9	5	0,3	3,6	0,3	2,2	-0,3
Italia	Maschi	227	61,6	19	0,2	7,6	0,2	3,9	0,9
	Femmine	659	36,9	125	1,5	5,0	0,9	3,4	0,5
	Totale	886	41,2	144	0,7	5,4	0,5	3,5	0,7

Fonte: elaborazioni su dati ISTAT, Rilevazione delle forze lavoro.

Fig. II.4. Incidenza occupati a tempo parziale involontari e componente ciclica del PIL – dati grezzi



Fonte: elaborazioni su dati ISTAT, Rilevazione delle forze lavoro.

Al fine di meglio precisare le ragioni di queste tendenze, il Box II.2 esamina il peso di fattori di composizione, di fenomeni ciclici – perché la poco lusinghiera evoluzione del mercato del lavoro nel suo complesso potrebbe aver indotto molti ad accettare posizioni lavorative meno gradite – e di mutamenti strutturali. In questo caso, tra l’altro, i mutamenti normativi intervenuti con la legge Biagi, che mirava a rendere più flessibile rispetto alle esigenze del datore di lavoro il rapporto di lavoro part-time, ben potrebbero del resto aver avuto l’effetto di aumentare l’offerta di posti di lavoro part-time di “bassa qualità”, dal punto di vista del lavoratore, accettati solo in mancanza di alternative. Il Box II.2 presenta prime evidenze econometriche che sembrano supportare l’ipotesi di cambiamenti strutturali. Quale che sia il giudizio di valore su una tale tendenza – bicchiere mezzo pieno, nella misura in cui si accrescono le chances occupazionali, o mezzo vuoto, nella misura in cui si riduce l’appeal delle stesse – il fatto che non si siano identificate compiutamente domanda ed offerta di lavoro part-time, che potrebbero essere state influenzate nelle direzioni ora ricordate dai mutamenti normativi intervenuti, non consente però di formulare conclusioni univoche.

Come già detto, la crescita del part-time nel 2005 è soprattutto da ascrivere alla componente del lavoro dipendente, che è poi l’ambito ove le modifiche normative ora citate potrebbero aver maggiormente operato. La tav. II.7 presenta l’articolazione del part-time a seconda della natura, subordinata o meno, del lavoro stesso, in maniera meglio dettagliata, che si distingue tra lavoro dipendente a tempo determinato e a tempo indeterminato e, nel lavoro autonomo, si evidenziano a parte le collaborazioni coordinate e continuative e le prestazioni occasionali. Il bacino del part-time è composto per il 59,5% da lavoratori dipendenti a tempo indeterminato, per il 25,7% da lavoratori autonomi e per il restante 14,8% da dipendenti a tempo determinato. La maggior parte dei dipendenti part-time a tempo determinato è in tale situazione per l’impossibilità di tro-

vare un impiego a tempo pieno; una relativamente elevata incidenza di involontari si ha anche tra i collaboratori coordinati e continuativi e gli occasionali, in tal senso giocando anche la peculiare composizione in base al sesso (col prevalere, in termini relativi, dei maschi). Il valore minimo, all'opposto, si registra tra gli altri lavoratori autonomi, per i quali il regime orario di lavoro è plausibilmente più spesso frutto d'una libera scelta.

La tav. II.8 dettaglia le caratteristiche della prestazione oraria ridotta. Dall'analisi dell'orario di lavoro settimanale risulta che il 77,6% dei lavoratori part-time svolge di consuetudine un orario compreso tra le 13 e le 30 ore settimanali³⁷, mentre una percentuale del 3,8% lavora più di 30 ore settimanali. L'incidenza del part-time involontario è più elevata tra chi lavora meno di 12 ore e più di 36 ore settimanali. Tra i part-timers con un orario tra le 25 e le 30 settimanali circa il 45% sceglie volontariamente il tempo parziale per poter conciliare il lavoro con la cura della famiglia.

Tav. II.7. Lavoratori part-time per condizione professionale (valori %)

		Dipendenti a tempo determinato	Dipendenti a tempo indeterminato	Collaborazioni coordinate e continuative e prestazioni occasionali	Altri autonomi	Totale
15-24		34,8	44,5	11,6	9,1	100,0
25-34		17,6	60,9	8,7	12,8	100,0
35-54		11,8	66,7	4,7	16,8	100,0
55-64		7,3	39,8	7,9	45,0	100,0
65 e +		5,0	11,9	10,9	72,2	100,0
Centro-Nord	Maschi	16,1	38,2	10,0	35,7	100,0
	Femmine	11,1	68,6	6,4	13,8	100,0
	Totale	12,1	63,0	7,1	17,8	100,0
Sud	Maschi	23,9	40,4	5,8	30,0	100,0
	Femmine	22,9	52,7	5,9	18,5	100,0
	Totale	23,2	48,7	5,9	22,2	100,0
Italia	Maschi	18,9	39,0	8,5	33,6	100,0
	Femmine	13,6	65,3	6,3	14,8	100,0
	Totale	14,8	59,5	6,8	18,9	100,0
Per memoria:						
% pt involontari nella condizione professionale		67,1	34,7	48,3	24,3	38,4
% pt volontari per motivi familiari nella condiz prof.		13,1	43,2	17,6	31,1	34,7

Fonte: elaborazioni su dati ISTAT, Rilevazione delle forze lavoro.

³⁷ Nella tavola si riporta anche, per comparazione, il dato sull'orario settimanale degli occupati a tempo pieno. Si evidenzia come in realtà taluni occupati a tempo pieno abbiano un orario abituale inferiore alle 30 ore settimanali (*short full time*): nel complesso si tratta di 885mila persone. In prevalenza si tratta di occupazioni (come l'istruzione nel settore pubblico) classificate contrattualmente come full-time ma che richiedono effettivamente un impegno lavorativo settimanale inferiore alle 35 ore.

Tav. II.8. Lavoratori part-time per orario abituale di lavoro nella settimana (valori %)

		0-12	13-24	25-30	31-36	>36	molto variabile	non sa	Totale
15-24		19,0	52,7	18,9	2,2	0,6	4,5	2,1	100,0
25-34		10,3	55,7	24,8	3,0	0,9	3,7	1,6	100,0
35-54		10,8	51,4	28,5	3,8	0,4	4,3	0,8	100,0
55-64		19,7	46,3	21,2	2,1	0,5	8,6	1,7	100,0
65 e +		27,8	36,4	16,8	1,4	0,2	15,7	1,7	100,0
Centro-Nord	Maschi	16,4	45,5	23,0	3,1	0,9	9,1	2,1	100,0
	Femmine	10,6	53,2	28,5	3,7	0,4	2,9	0,7	100,0
	Totale	11,7	51,8	27,5	3,6	0,5	4,0	0,9	100,0
Sud	Maschi	13,0	46,8	21,7	2,7	0,8	11,1	3,8	100,0
	Femmine	16,4	54,7	19,8	1,9	0,6	5,3	1,3	100,0
	Totale	15,3	52,1	20,4	2,2	0,7	7,2	2,1	100,0
Italia	Maschi	15,2	45,9	22,5	2,9	0,9	9,8	2,7	100,0
	Femmine	11,8	53,5	26,7	3,3	0,5	3,4	0,8	100,0
	Totale	12,5	51,9	25,8	3,2	0,6	4,8	1,2	100,0
Per memoria:									
orario abituale dei lavoratori a tempo pieno									
		0,1	3,3	3,1	15,1	74,0	3,5	1,0	100,0
Per memoria:									
% pt involontari nella classe di orario									
		43,9	39,6	32,1	33,4	55,3	44,4	49,5	38,4
% pt volontari per motivi familiari nella classe di orario									
		22,3	35,6	43,5	39,5	17,6	16,5	8,7	34,7

Fonte: elaborazioni su dati ISTAT, Rilevazione delle forze lavoro.

Box II.1 La misura del lavoro a tempo parziale: dati amministrativi e dati di indagine³⁸

I dati INPS consentono una stima del lavoro a tempo parziale basata sulla caratterizzazione giuridica del contratto di lavoro. In sostanza, si considera part time quel rapporto di lavoro che abbia un regime orario diverso ed inferiore - nella singola giornata, settimana, mese o anno - rispetto allo standard identificato dal contratto collettivo nazionale di lavoro. Ovviamente l'area coperta è quella del lavoro dipendente soggetto all'assicurazione obbligatoria INPS. In particolare qui si considera il comparto privato, con l'esclusione dei lavoratori domestici e degli operai agricoli (nell'ambito del settore agricolo sono invece inclusi gli impiegati ed i dirigenti).

Più in dettaglio, le stime qui presentate si basano su due diverse fonti, entrambe comunque riconducibili all'Istituto Nazionale di Previdenza Sociale: da una parte l'archivio DM10/2, riguardante le denunce mensili presentate dai datori di lavoro congiuntamente al versamento dei contributi; dall'altra il Campione Longitudinale degli Attivi e dei Pensionati (CLAP) il quale a propria volta trae le proprie stime per quanto riguarda il lavoro dipendente dal modello di dichiarazione presentato annualmente dai sostituti d'imposta (l'O1M fino al 1997, il quadro SA del modello 770 a partire dal 1998³⁹). Si tratta in ogni caso di archivi che presentano (almeno in relazione ai più importanti fenomeni) una sostanziale coerenza, avendo un ambito di copertura sostanzialmente identico sia dal punto di vista dei datori di lavoro tenuti a presentarli e dei lavoratori da includere, che da quello delle variabili riportate⁴⁰.

Nel confrontare i dati amministrativi con i dati rilevati dall'ISTAT vanno tuttavia fatte alcune premesse.

La più importante riguarda la definizione stessa del lavoro a tempo parziale: come già detto, la definizione ISTAT si basa essenzialmente sull'autodichiarazione da parte del rispondente (è cioè considerato lavoratore a tempo parziale colui che si dichiara tale, a prescindere dal numero di ore lavorate); i dati amministrativi colgono invece la definizione giuridica di lavoro a tempo parziale, che è strettamente legata all'orario effettivamente svolto ed ha conseguenze dal punto di vista del metodo di computo dei contributi versati. Va in proposito ricordato che secondo l'articolo 1 del D.Lgs. 61/2000, per tempo pieno deve intendersi l'orario di 40 ore settimanali o l'eventuale minor orario normale fissato dai contratti collettivi applicati; di conseguenza per lavoro a tempo parziale si intende quello in cui l'orario di lavoro, fissato dal contratto individuale, risulti comunque inferiore a tale soglia. Si tratta conseguentemente di una definizione che varia a seconda del contratto collettivo applicato, e che include anche il cd. part-time verticale, caratterizzato dal fatto che "l'attività lavorativa sia svolta a tempo pieno, ma limitata a periodi predeterminati nel corso della settimana, del mese o dell'anno".

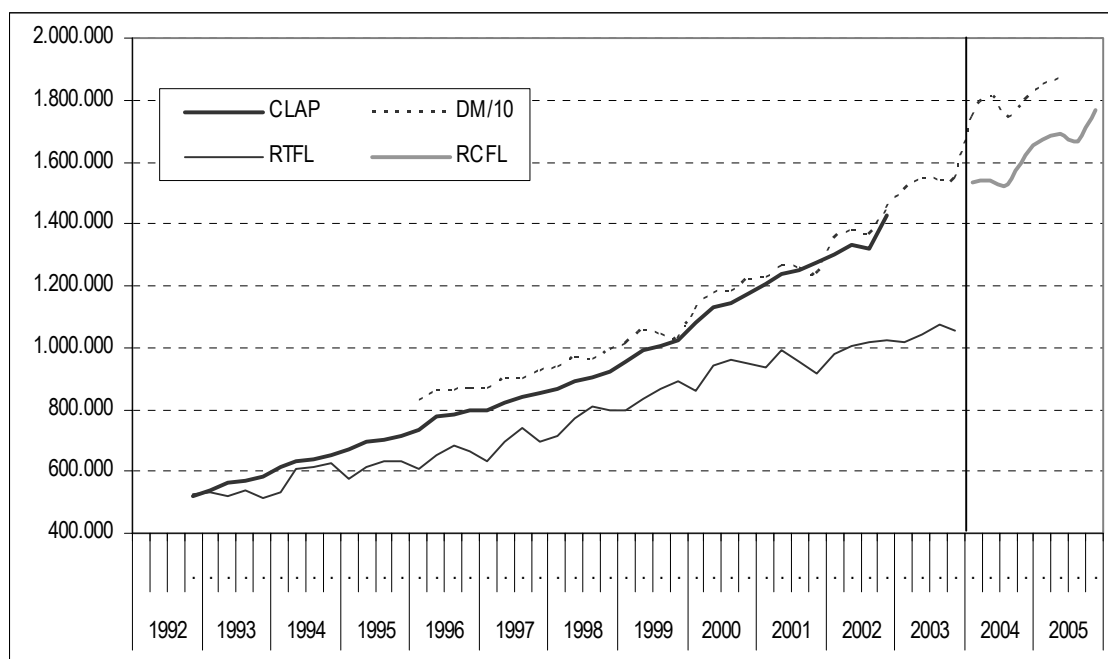
³⁸ A cura di Salvatore Pirrone.

³⁹ Tale modello è stato poi sostituito, a partire dal 2005, dal modello mensile emens.

⁴⁰ La principale differenza tra i due modelli risiede nel fatto che mentre il modello DM10/2 è un modello riassuntivo del numero dei dipendenti, raggruppati per situazione contributiva, il modello 770/SA (come già l'O1M) si riferisce ai singoli lavoratori, indicandone le generalità e la specifica situazione contributiva dell'anno di riferimento.

La seconda precisazione attiene alle modalità di rilevazione: l'ISTAT coglie infatti il numero di persone aventi come principale occupazione una occupazione a tempo parziale, ed occupati almeno un giorno nella settimana di riferimento; per avvicinarci a questo concetto abbiamo calcolato, a partire dai dati INPS, il numero di soggetti aventi, nell'arco di un mese, almeno una contribuzione per un periodo di lavoro dipendente a tempo parziale. Rimane dunque una duplice differenza, da una parte relativa al carattere dell'occupazione come occupazione ritenuta principale (dato questo ovviamente non rilevabile attraverso i dati amministrativi) e dall'altra al differente periodo di osservazione (avere almeno un'ora di lavoro nella settimana nel caso ISTAT, almeno una settimana di contribuzione nel mese nel caso dell'INPS)⁴¹.

Fig. 1 Occupati dipendenti a tempo parziale. confronto tra dati amministrativi e dati ISTAT



Nota: i dati relativi alla indagine sulle forze lavoro (trimestrale e continua) escludono i settori “pubblica amministrazione, difesa, assicurazioni sociali obbligatorie”, “istruzione, sanità ed altri servizi sociali” e “agricoltura e pesca”. Per analogia con i dati da indagine, i dati CLAP e DM10/2 sono relativi ai mesi di gennaio, aprile, luglio ed ottobre fino al 2003; per gli anni 2004 e 2005 si tratta invece della media dell'intero trimestre.

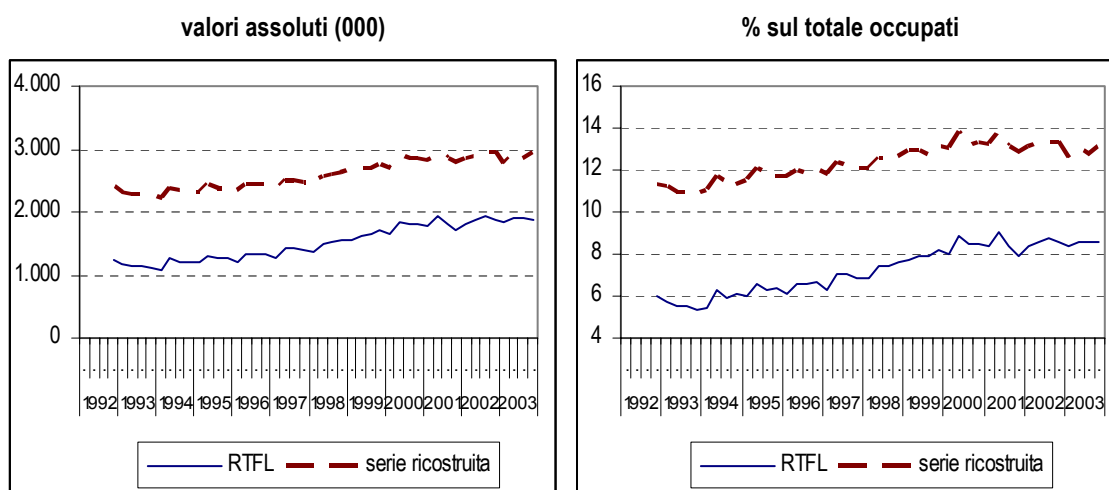
Fonte: nostre elaborazioni su dati INPS e ISTAT

La fig. 1 mostra un confronto dei dati amministrativi (provenienti dalle due diverse fonti sopra descritte, che coprono periodi parzialmente differenti, ma con un discreto periodo di sovrapposizione) con quelli di fonte ISTAT. In tale ultimo caso la necessità di depurare dai settori riferibili alla pubblica amministrazione (“pubblica amministrazione, difesa, assicurazioni sociali obbligatorie” e “istruzione, sanità ed altri servizi sociali”) – settori esclusi in linea di massima dall'area coperta dall'INPS - ha reso neces-

⁴¹ Queste differenze definitorie sono rilevanti anche nel caso del confronto tra dati amministrativi e dati ISTAT istituito con riferimento al tempo determinato (cfr. capitolo successivo).

sario usare la vecchia serie della rilevazione trimestrale (fino al 2003) e la nuova serie della rilevazione continua (dal 2004 in poi). Come già detto nel cap. II, le differenze tra le due indagini sono profonde in particolare per il fenomeno del lavoro a tempo parziale, con una maggiore capacità della nuova indagine di cogliere posizioni lavorative più instabili e con un ridotto orario di lavoro. Allo scopo di valutare tali differenze si riporta in fig. 2 una comparazione tra la vecchia serie e la serie ricostruita per quanto riguarda l'intero lavoro a tempo parziale (in tutti settori, ed anche nell'area del lavoro "indipendente").

Fig. 2 Lavoro a tempo parziale secondo l'indagine sulle forze di lavoro. Confronto tra le serie originale e la serie ricostruita.



Fonte: ISTAT

Nel complesso, si evidenzia come la vecchia indagine sottostimasse il part time. Anche la nuova indagine sembrerebbe però mantenere un gap rispetto alla misura del part-time desumibile da (una de) le fonti amministrative. Il gap in quanto tale ben potrebbe dipendere dal fatto che nel dato relativo all'indagine si colgono, come detto, le posizioni lavorative principali, mentre il dato amministrativo ricomprende anche quelle "secondarie" (la distinzione tra principale e secondaria, di natura soggettiva, non essendo proprio rintracciabile in quei dati). Nel tempo, pur con uno strano salto tra 2003 e 2004 nei dati amministrativi (di una sola delle due fonti, ch  l'altra comunque non va al momento oltre il 2002), si evidenzia una concordanza nella pi  recente tendenza espansiva discussa nel capitolo.

Box II.2 Il part-time involontario⁴²

Per meglio comprendere le determinanti delle situazioni di involontarietà nel part-time si è considerato, per il biennio 2004-2005, un modello probit che esprime la probabilità di essere occupato part-time involontario, condizionata allo stato di occupato part-time, in funzione di una serie di caratteristiche individuali e del contesto di mercato in cui si opera. Il modello ha una finalità di descrizione del fenomeno, tenendo conto dell'intreccio dei diversi fattori in una specificazione per l'appunto multivariata, e non pretende di identificare separatamente domanda ed offerta di part-time ed il processo attraverso cui determinati individui, che preferirebbero un impiego a tempo pieno che però non riescono a trovare, si accontentano poi di un impiego part-time. In questa prospettiva descrittiva vengono peraltro escluse dalla specificazione quelle variabili che anche attengono alla caratterizzazione della prestazione in quanto tale – per evitare di “spiegare” un aspetto della qualità del lavoro con altri aspetti anch'essi relativi alla qualità dello stesso lavoro – e ci si concentra sulle sole caratteristiche settoriali e professionali del lavoro. Le caratteristiche relative all'individuo sono invece quelle abituali legate al sesso, l'età, il titolo di studio, lo status di studente, la posizione nella famiglia e la tipologia familiare. Un elenco dettagliato è riportato in nota alla tabella 1, che riporta i principali coefficienti esaminati.

Il focus dell'analisi è comunque sulla presenza di cambiamenti tra 2004 e 2005, volendosi soprattutto verificare se la crescita del part-time involontario sia un fenomeno diffuso o concentrato e se sia dovuta a mutamenti strutturali sottostanti (colti da una dummy relativa al 2005, per la quale si testa anche la presenza di effetti di interazione coi principali attributi individuali e dell'occupazione) o a fenomeni di composizione (nella popolazione degli occupati) o alla situazione del mercato del lavoro locale. Da quest'ultimo punto di vista il modello perciò include sia un set completo di dummies provinciali, sia il livello del tasso di occupazione di ciascuna provincia (il modello è stimabile perché si considerano otto trimestri relativi a due anni e quindi si sfrutta la variabilità tra province nella dinamica del tasso di occupazione).

L'attenzione è soprattutto rivolta a verificare il segno e la significatività della dummy relativa al 2005, che identifica per l'appunto mutamenti sottostanti al netto di fenomeni ciclici (colti dall'evoluzione del tasso d'occupazione nelle singole province) e di composizione. In effetti, un simile innalzamento del part-time involontario è confermato dalle stime: la dummy 2005 è positiva e statisticamente significativa, il mutamento da essa colto operando in maniera piuttosto indifferenziata (tanto è vero che non sono in genere statisticamente significative le interazioni tra questa temporale e gli altri fattori). Quanto ai fattori individuali, la propensione a lavorare part-time non per scelta è negativamente correlata con l'età e con i titoli di studio più elevati. Essere studente è invece una condizione che aumenta la probabilità di essere part-time volontario. Per quanto riguarda la condizione familiare, i singles e i figli che vivono ancora in famiglia sono part-time involontari più spesso dei capifamiglia e dei loro coniugi.⁴³ Considerando le

⁴² A cura di Gianna Barbieri.

⁴³ Nel modello sono anche state considerate possibili interazioni tra il genere e lo stato familiare, non riportate perché statisticamente non significative.

posizioni professionali, il part-time è subito come stato involontario soprattutto dagli occupati con basse qualifiche. Non sembra invece esservi un impatto univoco dell'evoluzione del tasso di occupazione provinciale.

Tav. 1 Probabilità di essere occupato part-time involontariamente – effetto di alcuni coefficienti selezionati

	dF/dx	Std. Err	P> z
Anno 2005	0.033	0.008	0.000
Femmina	0.017	0.017	0.339
Età 25-34 anni	0.021	0.009	0.018
Età 35-54 anni	-0.023	0.009	0.014
Età 55-64 anni	-0.157	0.009	0.000
Studiante	-0.316	0.003	0.000
Diplomato	-0.081	0.005	0.000
Laureato	-0.085	0.007	0.000
Impiegato	0.032	0.015	0.040
Operaio, apprendista	0.178	0.016	0.000
Imprenditore, libero professionista	-0.034	0.015	0.030
Socio coop.	-0.157	0.014	0.000
Collab. coord.	0.195	0.018	0.000
Capofamiglia	0.082	0.056	0.151
Coniuge o convivente	-0.027	0.014	0.063
Figlio	0.071	0.012	0.000
Coppia con figli	-0.059	0.015	0.000
Coppia senza figli	0.078	0.017	0.000
Monogenitore maschio	-0.074	0.023	0.003
Monogenitore femmina	0.077	0.017	0.000
tasso di occupazione provinciale	0.000	0.002	0.879
Pseudo R2	0.25		

(1) Gli occupati part-time involontari sono posti a confronto con gli altri part-timers.

Il modello include le variabili: anno, trimestre nell'anno, sesso, classe di età (15-24, 25-34, 35-64, 55-64), provincia, status di studente, posizione nella famiglia (single, capofamiglia, coniuge convivente del caponucleo, figlio), tipologia familiare (single, coppia con figli, coppia senza figli, monogenitore maschio, monogenitore femmina), titolo di studio (licenza media, diploma, laurea), settore di attività economica (agricoltura, industria in senso stretto, costruzioni, commercio, altri servizi), professione (dirigente quadro, impiegato, operaio o apprendista, imprenditore libero professionista, socio di cooperativa, collaborazione coordinata e continuativa), tasso di occupazione provinciale.

Il coefficiente riportato esprime la derivata parziale della probabilità di essere occupato part-time involontariamente rispetto al vettore delle caratteristiche (comutate al loro valor medio); nel caso di variabili dicotomiche, l'effetto marginale esprime la variazione nella probabilità dell'outcome quando la variabile esplicativa cambia da un valore 0 al valore 1.

Risultati del test chi-quadrato sulla significatività delle interazioni tra la variabile anno 2005 e alcuni set di dummies:

	Prob > chi2
Anno2005*ripartizione geogr.=0	0.3510
Anno2005*classe di età=0	0.5941
Anno2005*titolo di studio=0	0.4111
Anno2005* attività economica=0	0.8792
Anno2005* professione=0	0.5391
Anno2005*femmina=0	0.0318

Il modello sinora descritto si chiede se un occupato part-time sia involontariamente tale. In realtà, chi sia involontariamente occupato part-time è un individuo che, al tempo stesso, non ha trovato l'impiego desiderato e però si è accontentato di quel lavoro part-time in quanto tale non desiderato. Questo lavoro part-time alla fine accettato, deve

essere stato, per l'appunto, rintracciato – cosa che potrebbe non sempre avvenire, ch  le condizioni di mercato potrebbero essere tali da non consentire ci  – ed accettato nonostante tutto – una prospettiva che alcuni soggetti, magari perch  si ritengono sufficientemente forti nel mercato del lavoro o perch  molto selettivi, potrebbero rifiutare. Una naturale alternativa al modello prima visto, pur rimanendo in un ambito meramente descrittivo,   perci  quella in cui il part-time involontario venga posto a confronto con queste due alternative: l'aver un lavoro, a tempo pieno o ridotto, in linea con le proprie preferenze sul tempo di lavoro; l'essere alla ricerca di un lavoro (per l'esattezza si considera sia la disoccupati vera e propria che l'essere in cerca ma meno attivamente o l'essere genericamente disponibili al lavoro).

Tale situazione tricotomica   stata modellata con una specificazione multinomiale, i fattori analizzati essendo sostanzialmente quelli gi  prima detti per il modello binario (con l'esclusione perch  dei fattori relativi alla natura della prestazione lavorativa, che non   misurabile su una delle tre alternative che si vanno a considerare). I principali risultati, di nuovo focalizzati sulla presenza di mutamenti tra 2004 e 2005, sono nella tabella 2. In estrema sintesi si evidenzia come una buona performance dell'occupazione si associ con un aumento del part-time involontario, soprattutto a discapito dell'area dell'inoccupazione (si noti che i segni dei coefficienti del modello vanno sempre letti con riferimento al caso base, che   il part-time involontario, considerato nel modello). Quanto alla dummy relativa al 2005, il part-time involontario appare in crescita tanto a discapito dell'inoccupazione che degli altri posti di lavoro.

Tav. 2 Modello multinomiale- caso base occupato part-time involontario – effetto di alcuni coefficienti selezionati

Outcome	Altra occupazione (diversa dal part-time involontario)			Disoccupazione "allargata"		
	Coef.	Std. Err	P> z	Coef.	Std. Err	P> z
Anno 2005	-0.165	0.030	0.000	-0.148	0.032	0.000
Femmina	-1.395	0.049	0.000	-0.729	0.054	0.000
Et� 25-34 anni	0.019	0.025	0.439	-0.486	0.025	0.000
Et� 35-54 anni	0.275	0.027	0.000	-0.576	0.028	0.000
Et� 55-64 anni	0.622	0.038	0.000	-0.308	0.039	0.000
Studiante	-1.799	0.070	0.000	1.423	0.059	0.000
Diplomato	0.518	0.015	0.000	0.029	0.016	0.067
Laureato	0.839	0.024	0.000	0.032	0.025	0.212
Capofamiglia	0.418	0.163	0.010	0.131	0.175	0.454
Coniuge o convivente	0.676	0.044	0.000	-0.082	0.047	0.083
Figlio	-0.171	0.045	0.000	0.189	0.049	0.000
tasso di occupazione provinciale	-0.006	0.006	0.370	-0.049	0.007	0.000
Pseudo R2	0.16					

1) Il modello include le stesse variabili riportate in nota alla Tav. 1 al netto delle dummies di settore di attivit  economica e professione.

III. Tendenze e caratteristiche del lavoro a tempo determinato

III.1. Il quadro generale⁴⁴

Nella media del 2005 l'occupazione dipendente a tempo determinato, per come stimata nell'indagine sulle forze di lavoro, è cresciuta di 118mila unità, dall'11,9 al 12,3% dell'occupazione dipendente (dall'8,5 al 9,0% di quella complessiva). La tendenza espansiva è proseguita nel primo trimestre del 2006, quando gli occupati a termine sono risultati 2.112mila, con una crescita rispetto a un anno prima di 211 mila unità.

Le stime citate discendono dalle informazioni, di maggior dettaglio rispetto al passato, disponibili nell'indagine continua sulle forze di lavoro, disponibile a partire dal 2004. Da quella data nell'indagine si enucleano a parte le collaborazioni coordinate e continuative che, specie ove miranti a mascherare un rapporto di lavoro subordinato, rischiavano prima di esser percepite dal rispondente come un lavoro a termine, e vengono dettagliate durata attesa del rapporto a termine, natura del lavoro e fattispecie contrattuale sottostante, nonché status, volontario o involontario, della situazione di lavoro a termine, tutti aspetti che invece nella vecchia indagine erano colti in maniera più approssimativa e con sovrapposizioni reciproche. Rispetto al format dell'indagine precedente si sono però generate discontinuità che rendono più arduo il tentativo di situare le tendenze emerse tra 2004 e 2005 rispetto a quelle pregresse. Va ricordato che in generale la nuova indagine ha evidenziato una migliore capacità di cogliere posizioni lavorative più instabili – quindi anche del lavoro a tempo determinato - e con un ridotto orario di lavoro e svolte da soggetti con una posizione ai margini del mercato (persone che ad esempio si qualificano come casalinghe), situazioni che infatti sono cresciute in valore assoluto e come quota di un totale (per loro effetto anch'esso innalzato)⁴⁵. L'unico riferimento possibile è perciò nella ricostruzione ufficiale prodotta dall'ISTAT per l'occupazione totale ed alcuni principali aggregati, tra cui per l'appunto l'occupazione dipendente a termine (e quella part-time, di cui si è già detto nel cap. II). Come si è già detto nel cap. II, nel valutare i risultati di questa ricostruzione è da tenere in conto che essa cerca di recepire simultaneamente tutti gli effetti del diverso frame d'indagine – con l'uso di un questionario molto più dettagliato, l'uso di intervistatori mirati e tecniche *computer aided* che riducono gli errori di classificazione – e degli aggiustamenti nei dati demografici adoperati per il riporto all'universo; particolarmente problematico è proprio il dettaglio sulle fattispecie contrattuali poste in essere.

Questo comunque passa per il filtro soggettivo del rispondente che, specie laddove non si tratti del diretto interessato ma di un familiare che risponde al posto del diretto interessato, spesso non conosce il dettaglio giuridico della specifica fattispecie contrattuale, tra le tante previste dalla normativa. Nel valutare la capacità di una indagine svolta presso le famiglie – come quella sulle forze di lavoro o altre similari, come ad esem-

⁴⁴ A cura di Gianna Barbieri.

⁴⁵ Sia pure solo con riferimento al caso del Veneto, un'attenta comparazione dei dati della nuova e della vecchia indagine è stata condotta, operando sul primo trimestre del 2004, periodo per il quale sono disponibili i microdati della nuova e della vecchia indagine, in A. De Angelini, *Dalla Rfpl alla Rcfl: cosa cambia nella rappresentazione del mercato del lavoro veneto?*, mimeo, 2006.

pio l'indagine PLUS condotta dall'ISFOL – di monitorare l'uso di singole specifiche fattispecie contrattuali è perciò da tenere in conto l'estrema vulnerabilità dei risultati a fronte del *framing* d'indagine e la mancanza di precisione dei dati riferiti a piccole popolazioni insiti nella natura campionaria dei dati. All'atto pratico, il confronto dell'indagine coi dati amministrativi relativamente ai contratti a causa mista (formazione e lavoro ed apprendistato⁴⁶) segnala ad esempio come questi non siano ben incasellati dai rispondenti: è possibile che qualche rispondente li classifichi come a tempo indeterminato, perché percepiti come primo passo di un rapporto di più lungo termine, o anche che lo scarso contenuto di attività formative formalizzate induca a classificarli sotto altra veste (ad esempio tra i contratti a termine inquadrati in un contratto collettivo, che sono il 60% del totale dei lavori a termine nelle risultanze dell'indagine sulle forze di lavoro; cfr. oltre)⁴⁷. Più nel complesso il Box III.1 mostra come i rapporti di lavoro a tempo determinato identificati sulla base della natura giuridica del contratto desunta da fonti amministrative – ricomprendendovi i contratti a causa mista, il lavoro interinale e gli altri rapporti a termine (inclusi quelli posti in essere con la finalità di sostituire temporaneamente un dipendente a tempo indeterminato – fossero più elevati del dato stimato dalla *vecchia* indagine sulle forze di lavoro. Le stime derivanti dalla nuova indagine – per le quali un confronto puntuale non è fattibile perché i dati amministrativi di dettaglio in proposito necessari non arrivano a coprire il biennio 2004-05 interessato dalla nuova indagine – sembrano più prossime, ma ancora leggermente inferiori, al dato amministrativo. Tenuto conto del fatto che il dato desunto dall'indagine può anche includere rapporti non formalizzati – per definizione esclusi dal computo di origine amministrativa – se ne deve desumere che in taluni casi il lavoratore formalmente a termine percepisce il rapporto di lavoro in essere come a tempo indeterminato.

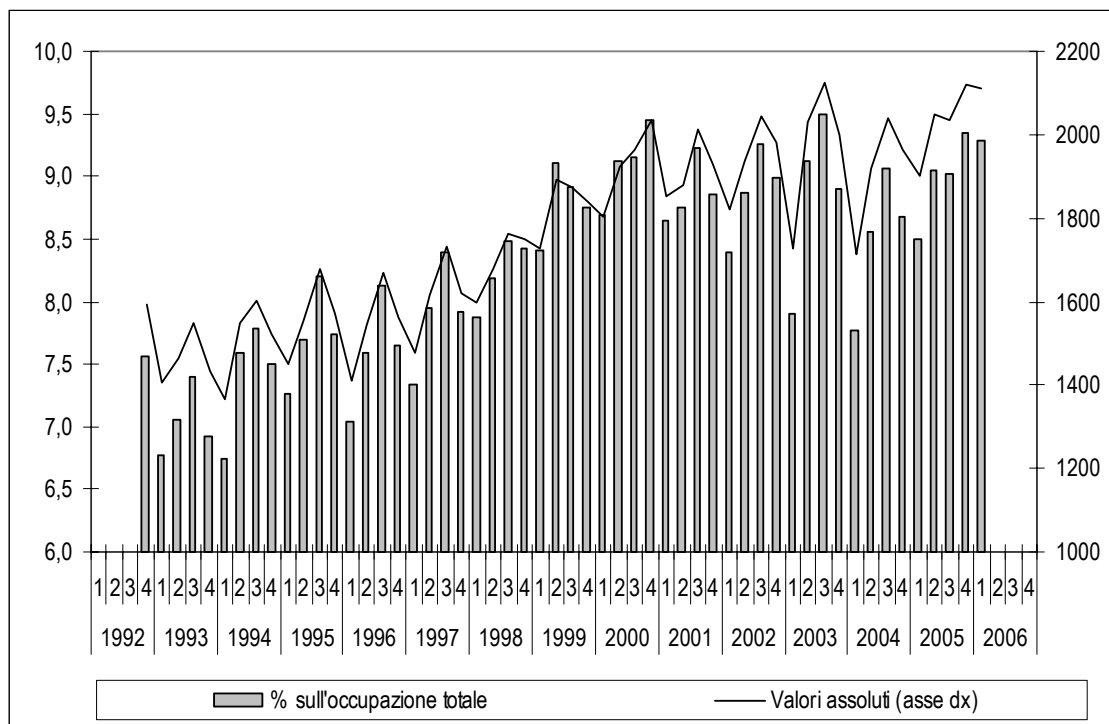
Pur con le cautele ora dette, i dati ricostruiti dall'ISTAT evidenziano come la crescita registrata tra 2004 e 2005 sia in prosecuzione di un pregresso più che decennale trend espansivo (Fig. III.1)⁴⁸. Specie se valutata come quota dell'occupazione totale (o di quella dipendente) la crescita nell'ultimo anno è però marcata, e si contrappone alla sostanziale stasi degli anni immediatamente precedenti (il triennio 2001-03), con ritmi di crescita simili a quelli realizzati alla metà degli anni '90, in una fase congiunturale dell'occupazione complessiva che anche era deludente.

⁴⁶ Da un punto di vista tecnico giuridico l'apprendistato non è un rapporto a termine bensì un rapporto a tempo indeterminato che consente all'impresa di recedere dal contratto sino alla data di ottenimento della qualifica per la quale l'apprendistato viene intrapreso.

⁴⁷ In ogni caso si tenga conto che il 10% dei rispondenti non è proprio in grado di precisare la fattispecie contrattuale ed un 17.5% segnala un "altro tipo di contratto o accordo verbale".

⁴⁸ La problematicità della ricostruzione è anche evidenziata dal fatto che il dato qui esposto, e reso ufficialmente disponibile dall'ISTAT, rimpiazza una prima ricostruzione poi ritenuta erronea. Complessivamente, va detto che la serie ricostruita dell'occupazione a termine (nel 2003) è più alta di 388 mila unità rispetto alla vecchie serie (a fronte di una maggiore stima dell'occupazione totale pari a 187 mila persone).

Fig. III.1. L'occupazione a tempo determinato: ricostruzione coerente con la nuova indagine sulle forze di lavoro – Dati grezzi



Fonte: nostre elaborazioni su dati ISTAT

Per meglio valutare il peso dei fattori ciclici, le Fig. III.2 e III.3 considerano i nessi tra le componenti cicliche dell'occupazione a termine e dell'attività economica misurata dal PIL (a valori costanti concatenati)⁴⁹. Vi si evidenzia un chiaro andamento anticipatore dell'occupazione a termine rispetto al PIL: gli occupati a termine iniziano a contrarsi quando il PIL è ancora in espansione e ripartono quando l'attività economica è ancora in fase declinante. Rispetto a questo pattern alcune indecisioni appaiono peraltro esservi proprio nella parte terminale del periodo considerato, con un'attività economica caratterizzata da alcune false ripartenze congiunturali ed un'espansione marcata del ciclo dell'occupazione a termine⁵⁰.

Come detto, la scarsa comparabilità coi dati del passato è compensata dal maggiore dettaglio e dalla maggiore precisione della nuova indagine sulle forze di lavoro. La tav. 1 presenta il numero di dipendenti a tempo determinato, distintamente per sesso, età e macroarea geografica, tanto in valore assoluto quanto in quota degli occupati, totali e dipendenti, e della popolazione complessiva corrispondente. Il lavoro dipendente a termine risulta pari al 9,0% dell'occupazione complessiva (12,3% della sola occupazione dipendente di cui è parte).

⁴⁹ La deviazione di ciascuna serie dalla propria componente di trend è stata identificata applicando il filtro di Hodrick e Prescott alle serie depurate dalla componente stagionale con il programma TRAMO-SEATS

⁵⁰ Si deve però tener conto del fatto che il periodo terminale per definizione risente di una maggiore incertezza nella identificazione delle componenti ciclica e di trend. L'espansione della prima potrebbe in parte nascondere una sottostima del trend di crescita "strutturale" dell'occupazione a termine.

Tav. III.1. L'occupazione a termine per sesso, età ed area geografica nel 2005 (valori in migliaia e %)

Dipendenti a tempo determinato										
età	CENTRO-NORD			SUD			Italia			Δ sul 2004
	Maschi	Femmine	Totale	Maschi	Femmine	Totale	Maschi	Femmine	Totale	
15-24	197	172	369	85	45	130	282	217	499	10
25-34	186	239	425	132	125	257	318	364	682	40
35-54	150	237	388	190	175	365	340	412	752	62
55-64	20	18	39	32	14	46	52	32	85	3
65 e +	5	1	6	2	0	2	7	1	8	2
Totale	559	668	1.226	441	359	800	999	1.027	2.026	118
Δ sul 2004	53	28	81	28	8	36	81	36	118	118

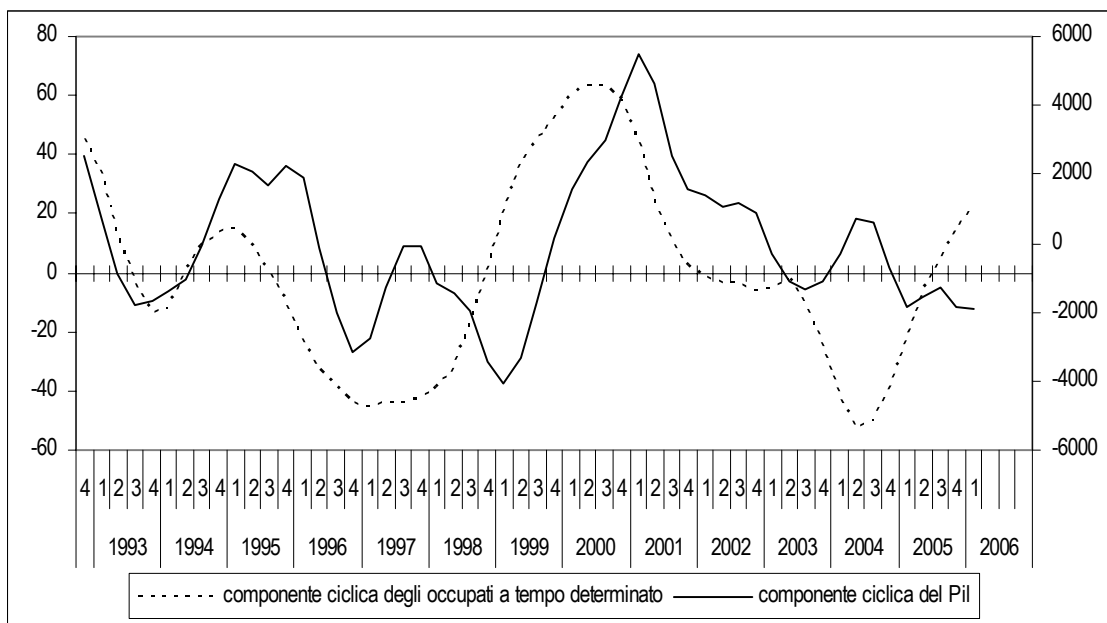
Dipendenti a tempo determinato in % degli occupati dipendenti										
età	CENTRO-NORD			SUD			Italia			Δ sul 2004
	Maschi	Femmine	Totale	Maschi	Femmine	Totale	Maschi	Femmine	Totale	
15-24	36,0	42,1	38,6	33,0	33,2	33,0	35,0	39,9	37,0	2,4
25-34	10,4	15,3	12,6	17,6	29,6	22,0	12,5	18,3	15,0	0,8
35-54	4,1	7,9	5,8	11,3	19,0	14,0	6,4	10,5	8,1	0,4
55-64	4,5	5,3	4,8	9,3	8,3	9,0	6,6	6,3	6,5	-0,3
65 e +	17,8	10,2	15,4	11,2	1,2	8,5	15,5	7,4	13,1	1,8
Totale	8,6	12,5	10,4	14,4	21,7	17,0	10,5	14,7	12,3	0,4
Δ sul 2004	0,6	0,1	0,4	0,7	0,5	0,6	0,6	0,2	0,4	0,4

Dipendenti a tempo determinato in % degli occupati totali										
età	CENTRO-NORD			SUD			Italia			Δ sul 2004
	Maschi	Femmine	Totale	Maschi	Femmine	Totale	Maschi	Femmine	Totale	
15-24	31,3	37,3	33,8	28,2	27,9	28,1	30,3	34,9	32,1	2,9
25-34	7,8	12,6	9,9	12,6	22,7	16,1	9,2	14,8	11,6	0,9
35-54	2,9	6,3	4,3	8,0	15,0	10,3	4,5	8,4	6,0	0,4
55-64	2,2	3,4	2,6	6,2	6,6	6,3	3,6	4,3	3,9	0,0
65 e +	2,3	2,3	2,3	2,8	0,5	2,3	2,4	1,9	2,3	0,6
Totale	5,9	9,9	7,6	10,3	17,0	12,5	7,3	11,6	9,0	0,5
Δ sul 2004	0,5	0,3	0,4	0,6	0,7	0,6	0,5	0,4	0,5	0,5

Dipendenti a tempo determinato in % della popolazione										
età	CENTRO-NORD			SUD			Italia			Δ sul 2004
	Maschi	Femmine	Totale	Maschi	Femmine	Totale	Maschi	Femmine	Totale	
15-24	11,2	10,2	10,7	6,3	3,5	4,9	9,1	7,3	8,2	0,2
25-34	6,8	9,0	7,8	8,5	8,0	8,3	7,4	8,6	8,0	0,5
35-54	2,7	4,3	3,5	6,6	5,9	6,3	4,0	4,8	4,4	0,3
55-64	0,9	0,8	0,8	2,9	1,2	2,1	1,5	0,9	1,2	0,0
65 e +	0,2	0,0	0,1	0,1	0,0	0,0	0,1	0,0	0,1	0,0
15-64	4,4	5,4	4,9	6,4	5,2	5,8	5,1	5,3	5,2	0,3
Totale	3,6	4,0	3,8	5,3	4,0	4,6	4,2	4,0	4,1	0,2
Δ sul 2004	0,4	0,2	0,3	0,4	0,1	0,2	0,4	0,2	0,3	0,3

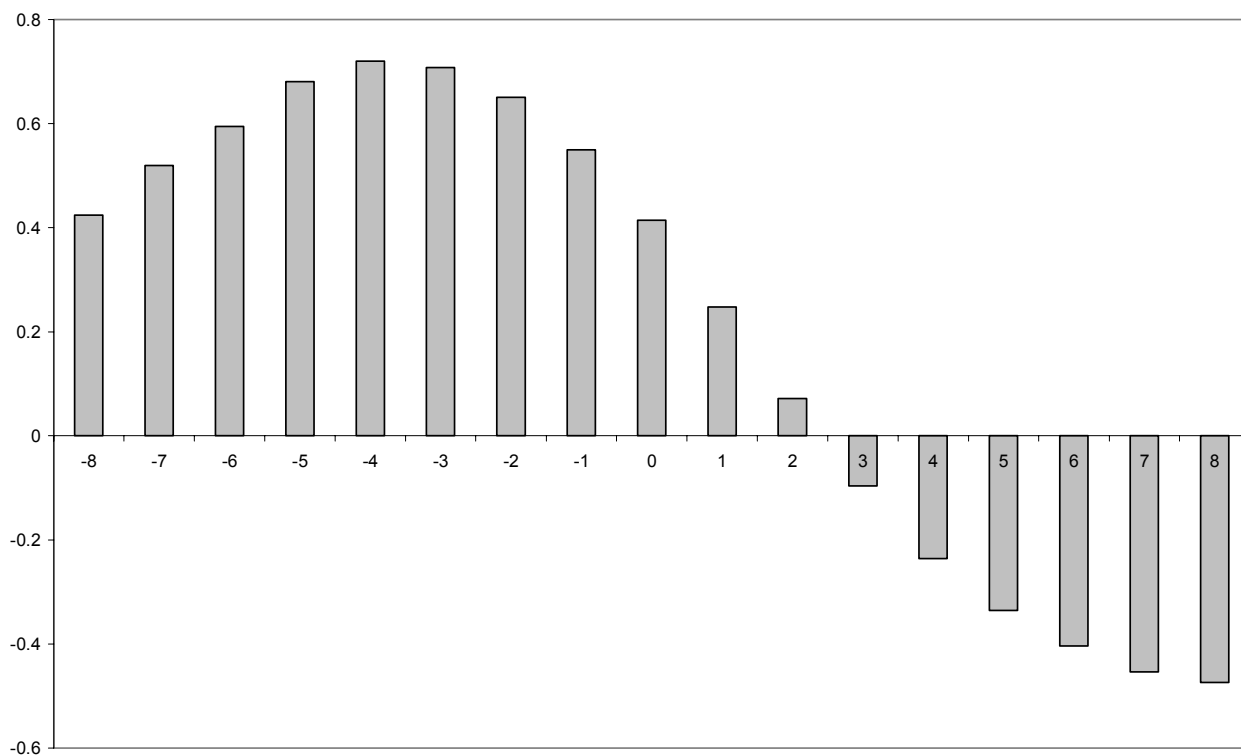
Fonte: elaborazioni su dati ISTAT, Rilevazione delle forze lavoro

Fig. III.2. Componenti cicliche dell'occupazione a termine e del Pil



Fonte: elaborazioni su dati ISTAT

Fig. III.3. – Comovimenti contemporanei e ritardati tra Pil e occupati a termine (1)



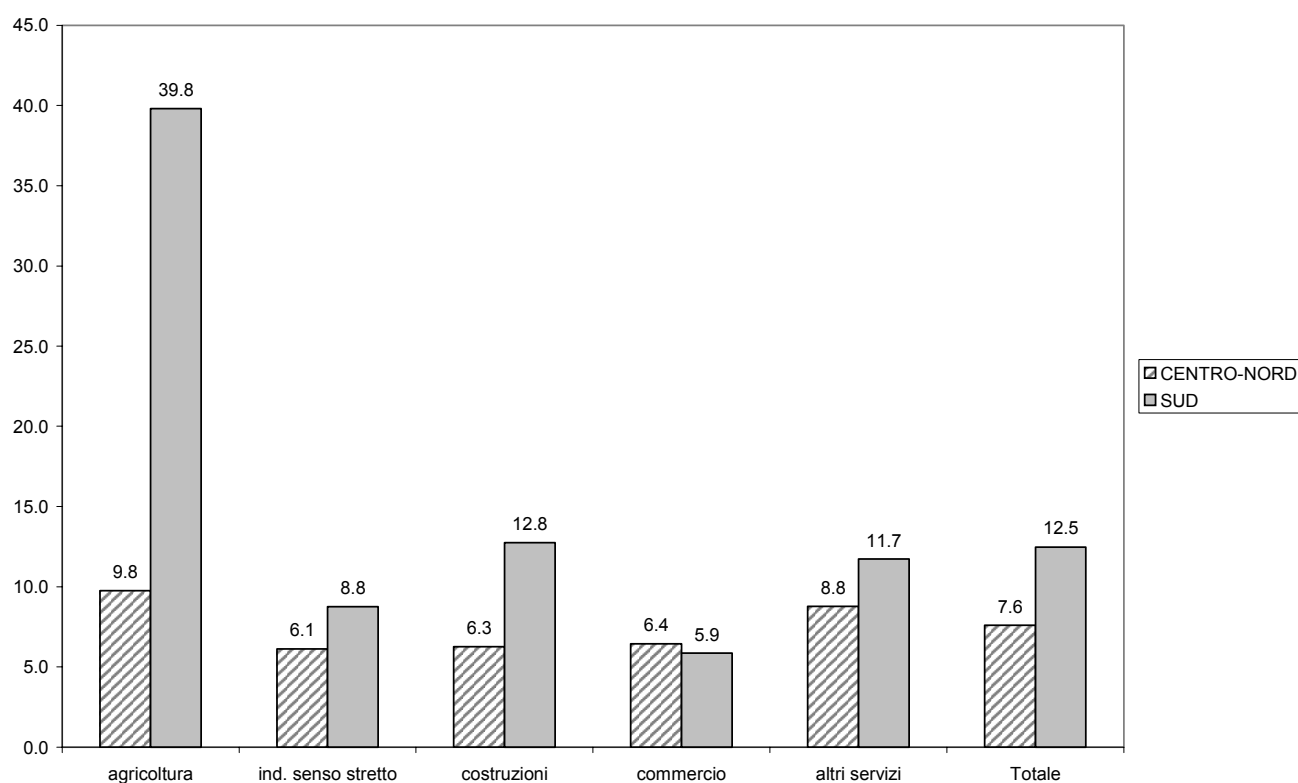
(1) Cross correlazioni tra Pil e leads/lags dell'occupazione a termine (t+i) detrendizzate

Fonte: elaborazioni su dati ISTAT

Esso è più diffuso nel Mezzogiorno (anche come quota della popolazione oltre che come quota dell'occupazione, comunque più bassa in quest'area), tra le donne e tra i

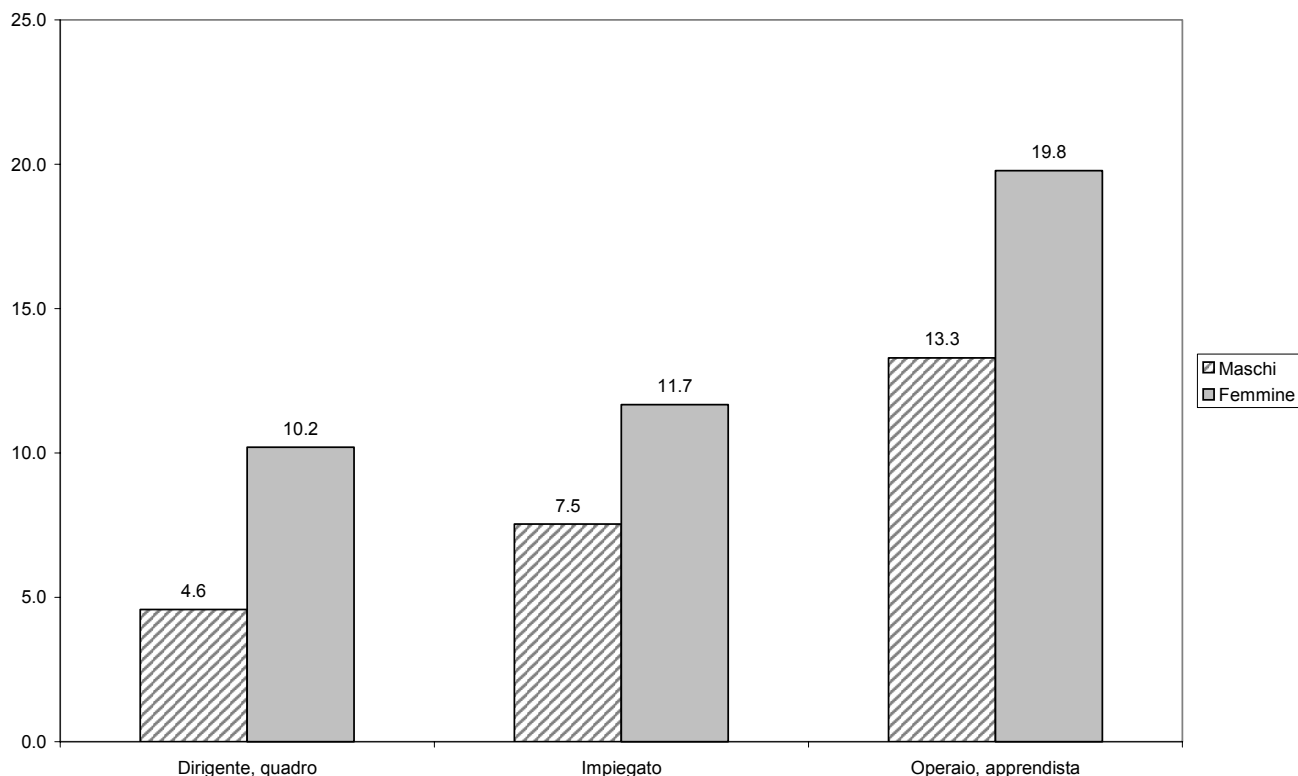
più giovani (specie nel Centro-Nord). Sul piano settoriale è soprattutto nell'agricoltura del Sud che si fa ricorso all'uso del tempo determinato (39,8%). Più elevato della media è anche il ricorso al tempo determinato nei servizi diversi dal commercio. Meno intenso è l'utilizzo da parte delle aziende del settore commerciale (il 6,4% nel Centro Nord e il 5,9% nel Sud). Se si considera l'industria in senso stretto, la percentuale degli occupati a tempo determinato risulta pari al 6,1% nel Centro Nord e all'8,8% nel Sud (Fig. III.4). In termini di qualifica professionale, i valori massimi si hanno nel caso delle qualifiche operaie (Fig. III.5).

Fig. III.4. Quota del tempo determinato sull'occupazione totale per settore e area geografica nel 2005



Fonte: elaborazioni su dati ISTAT, Rilevazione delle forze lavoro

Fig. III.5. Quota del tempo determinato sull'occupazione totale per professione e sesso nel 2005



Fonte: elaborazioni su dati ISTAT, Rilevazione delle forze lavoro

La tav. III.2 evidenzia come i rapporti a termine si suddividano tra situazioni volontariamente scelte e situazioni invece accettate in mancanza di alternative. A tal fine si combinano due quesiti dell'indagine, classificando come "involontarie" quelle situazioni in cui il rispondente dichiara di essere occupato a termine non avendo trovato un lavoro a tempo indeterminato che comunque viene considerato, dal rispondente, come preferito; le situazioni di "volontarietà" sono invece quelle in cui il rispondente dichiara di lavorare a tempo determinato perché un rapporto a tempo indeterminato non è affatto voluto⁵¹. Nel complesso, le situazioni di involontarietà rappresentano i quattro quinti del totale, con una crescita del fenomeno, tra 2004 e 2005, piuttosto marcata e diffusa (tav. III.3). La quota maggiore degli occupati che lavorano a tempo determinato non per propria scelta è tra i 25-34enni, con un'incidenza del fenomeno leggermente più alta tra i maschi del Sud.

⁵¹ A complemento delle due situazioni evidenziate in tabella vi è perciò un terzo gruppo di soggetti, per semplicità non riportato in tabella, composto da coloro che dichiarano di non aver trovato un lavoro a tempo indeterminato, rapporto però non indicato come preferito.

Tav. III.2. Incidenza % delle situazioni di volontarietà ed involontarietà – Media 2005

Volontari in % dipendenti tempo determinato										
CENTRO-NORD			SUD			Italia			Var. quota rispetto al 2004	
Età	Maschi	Femmine	Totale	Maschi	Femmine	Totale	Maschi	Femmine	Totale	
15-24	12,0	12,2	12,1	8,1	8,0	8,1	10,8	11,3	11,0	-3.7
25-34	9,2	7,4	8,2	6,7	5,6	6,1	8,1	6,8	7,4	-2.1
35-54	10,7	11,2	11,0	5,1	10,4	7,7	7,6	10,9	9,4	-2.0
55-64	33,9	19,4	27,0	8,5	13,8	10,1	18,3	17,0	17,8	-7.5
65 e +	64,2	57,7	62,9	12,3	100,0	15,6	51,2	59,7	52,6	-8.6
Totale	12,0	10,4	11,1	6,4	8,6	7,4	9,5	9,8	9,6	-2.7
Var. quota rispetto al 2004	-3,3	-3,2	-3,2	-2,0	-1,9	-2,0	-2,7	-2,7	-2,7	-2.7

Involontari in % dipendenti tempo determinato										
CENTRO-NORD			SUD			Italia			Var. quota rispetto al 2004	
Età	Maschi	Femmine	Totale	Maschi	Femmine	Totale	Maschi	Femmine	Totale	
15-24	78,1	76,4	77,3	79,0	78,6	78,9	78,4	76,9	77,7	5.2
25-34	81,7	84,9	83,5	83,2	85,6	84,4	82,3	85,2	83,8	4.4
35-54	79,3	81,8	80,8	85,7	80,3	83,1	82,9	81,2	81,9	6.1
55-64	44,9	65,0	54,4	75,5	69,8	73,8	63,6	67,1	65,0	13.2
65 e +	12,3	39,2	17,9	21,9	0,0	21,1	14,7	37,3	18,6	1.9
Totale	77,8	81,0	79,5	82,7	81,5	82,1	80,0	81,2	80,6	5.6
Var. quota rispetto al 2004	7,2	6,3	6,7	3,5	4,5	4,0	5,5	5,7	5,6	5.6

Fonte: elaborazioni su dati ISTAT, Rilevazione delle forze lavoro

La discontinuità nell'indagine non consente di posizionare l'incremento della quota del tempo determinato involontario tra 2004 e 2005 in un quadro di più lungo termine. L'incidenza delle posizioni di involontarietà è ben più alta di quanto non risultasse sulla base della vecchia indagine fino a tutto il 2003, la differenza però essendo innanzitutto da ascrivere alle discontinuità nel frame d'indagine che in precedenza si coglieva allo stesso tempo natura volontaria e finalità, formativa o meno, del rapporto a termine, aspetti invece ora colti separatamente. Pur scontando questa discontinuità nei livelli, l'accresciuta incidenza delle situazioni di involontarietà tra 2004 e 2005 contrasta con la precedente tendenza lievemente riflessiva (Fig. III.6).

Per meglio valutare la significatività di queste tendenze si è provato a verificare quanto le risultanze relative a 2004 e 2005 siano legate a fenomeni di composizione – perché ad esempio l'involontarietà della situazione a termine è più diffusa nel Mezzogiorno e tra i soggetti giovani (ma non giovanissimi) - e quanto alla situazione ciclica del mercato del lavoro – perché il deterioramento della situazione occupazionale complessiva potrebbe aver indotto l'accettazione, in mancanza di meglio, di situazioni poco

gradite ⁵². Pur attesa l'importanza di questi elementi, l'analisi econometrica effettuata (cfr. Box III.2) conferma la crescita delle situazioni di involontarietà.

Tav. III.3. Evoluzione e peso delle situazioni di involontarietà

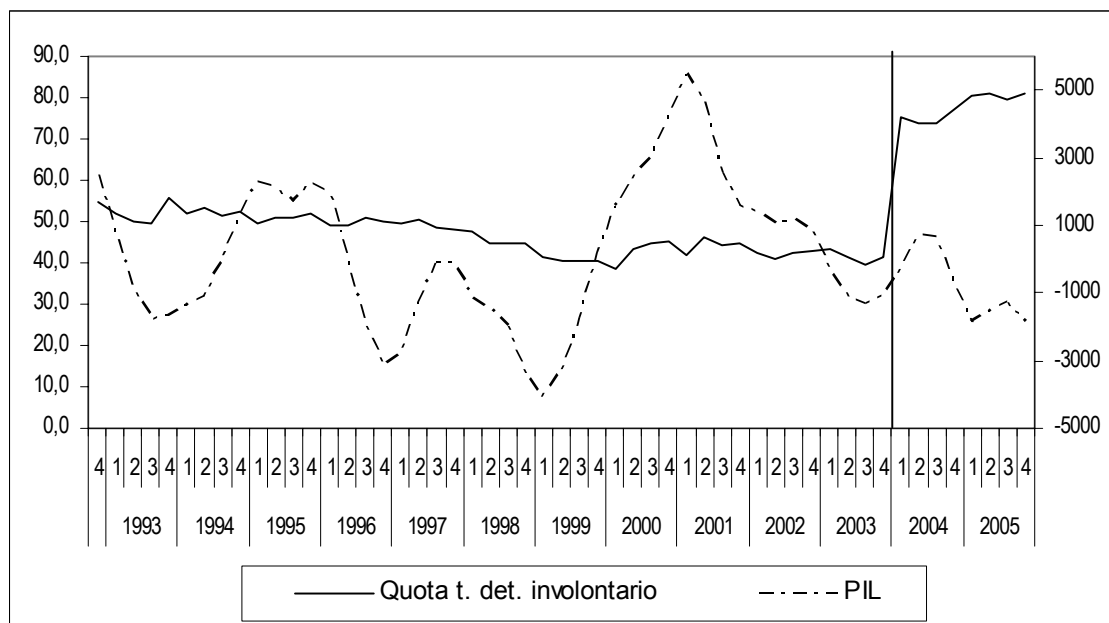
		Situazioni involontarie nel 2005		Variazioni sul 2004.				Per memoria	
		Valore assoluto (migliaia)	% sul tempo determinato	In migliaia	Come % t.determinato	Contributo crescita t. determinato	Contributo crescita occ. totale	Crescita occ t.det.	Crescita occ. totale
15-24		388	77.7	33.5	5.2	6.8	2.0	2.1	-7.0
25-34		572	83.8	61.2	4.4	9.5	1.0	6.2	-1.8
35-54		617	81.9	93.5	6.1	13.6	0.8	9.1	2.5
55-64		55	65.0	12.7	13.2	15.6	0.6	3.7	3.5
65 e +		1	18.6	0.5	1.9	8.9	0.1	37.7	1.0
Centro-Nord	Maschi	435	77.8	78	7.2	15.3	0.8	10.5	1.0
	Femmine	541	81.0	63	6.3	9.9	1.0	4.4	1.2
	Totale	975	79.5	141	6.7	12.3	0.9	7.1	1.1
Sud	Maschi	364	82.7	38	3.5	9.2	0.9	6.9	0.5
	Femmine	293	81.5	23	4.5	6.4	1.0	2.3	-1.9
	Totale	657	82.1	60	4.0	7.9	0.9	4.8	-0.3
Italia	Maschi	799	80.0	115	5.5	12.6	0.8	8.8	0.9
	Femmine	833	81.2	86	5.7	8.7	1.0	3.7	0.5
	Totale	1,633	80.6	201	5.6	10.6	0.9	6.2	0.7

Fonte: elaborazioni su dati ISTAT, Rilevazione delle forze lavoro

Pressoché impossibile è però distinguere tra accresciuta percezione di malessere e di precarietà e specifiche problematicità di singole fattispecie contratti il cui uso si sia incrementato. Come già detto, l'individuazione di queste nei dati dell'indagine è alquanto approssimativa, perché comunque si passa per il filtro soggettivo del rispondente (che in alcuni casi non è neppure il diretto interessato). Più che per gli imprecisi riferimenti alle fattispecie contrattuali, le informazioni contenute nelle tavole III.4, III.5 e III.6 devono perciò guardarsi per le informazioni sulla natura e sulla durata della prestazione. Solo un quinto dei rapporti è atteso superare la soglia di durata complessiva dei 12 mesi, l'incidenza di tali durate lunghe essendo maggiore nel caso dei più giovani, dei maschi e del Centro-Nord. L'incidenza delle situazioni di involontarietà non risulta però connessa con la durata dei rapporti a termine (le situazioni di esplicita volontarietà raggiungono anzi un massimo nel caso dei rapporti con durate attese molto brevi). L'incidenza minima delle situazioni di involontarietà (comunque superiore ai tre quarti del totale) si registra laddove la durata risulti imprecisata, nonostante l'apparente intrinseca incertezza che dovrebbe caratterizzare tali situazioni.

⁵² La specificazione econometrica adoperata adatta quella usata in Barbieri G. e P Sestito "Temporary jobs as an entrance gate to employment: evidence for Italy", mimeo, 2005.

Fig. III.6. Incidenza tempo determinato involontario e ciclo del PIL



Fonte: elaborazioni su dati ISTAT, Rilevazione delle forze lavoro

La durata (attesa) del singolo rapporto a termine, per come percepita dal rispondente ma anche per come prevista dalla fattispecie giuridica, non equivale alla durata del contattorapporto professionale col datore di lavoro. In effetti, la stessa tavola evidenzia come circa il 30% dei lavoratori a termine denunciano una relazione lavorativa con l'attuale datore di lavoro già in atto da tre anni o più. In parte il fenomeno può nascondere errori di misurazione, perché nel rispondere circa la durata pregressa del lavoro in corso spesso si trascurano eventi, pur reali, ritenuti meno rilevanti in sede retrospettiva. In parte può però dipender dal fatto che, anche non consecutivamente, più rapporti di lavoro vengano realizzati con lo stesso datore di lavoro, un fenomeno su cui si ritornerà nel paragrafo successivo parlando degli esiti occupazionali dell'occupazione a termine.

Il 16% circa dei rapporti a termine è legato ad un periodo di formazione; l'espletazione di un periodo di prova riguarda il 7,5% dei casi⁵³. La realizzazione d'un progetto⁵⁴, in quanto tale avente un termine, riguarda il 9,3% dei casi, mentre nel 15,7% dei casi si tratta d'un lavoro definito occasionale. Il 9,6% degli occupati temporanei ri-

⁵³ Il periodo di prova non va inteso in senso tecnico-giuridico – ché l'effettuazione di un periodo di prova può essere connessa tanto ad un rapporto a termine quanto ad un rapporto a tempo indeterminato, di cui non cambierebbe la natura, venendosi solo a porre come prima fase, eventualmente interrompibile, d'un rapporto continuativo – ma in senso più sostanziale, come prima fase di un rapporto di lavoro che nella percezione del rispondente è plausibilmente destinato a consolidarsi. Naturalmente, ciò significa che è ben possibile che il rapporto di lavoro in questione possa anche già essere a tempo indeterminato, venendo qualificato come a termine solo nella percezione del rispondente.

⁵⁴ Non nel senso delle collaborazioni coordinate e continuative a progetto, perché l'ambito entro cui qui ci si muove è comunque quello del lavoro subordinato.

copre un posto vacante nell'ambito dei servizi pubblici (scuola, sanità) e sociali. Le categorie più numerose però riguardano il lavoro stagionale (21,7% dei casi) ed una miscellanea non meglio identificata (20% dei casi). Le occupazioni stagionali, che è plausibile siano spesso in realtà ricorrenti nel tempo, sono più diffuse tra gli adulti e nel Mezzogiorno; i più giovani monopolizzano invece i rapporti con finalità di prova e formative, che sono anche più diffusi nel Centro-Nord che nel Mezzogiorno. Paradossalmente, l'incidenza delle situazioni di involontarietà raggiunge valori massimi proprio nel caso di questi rapporti a termine, che pure dovrebbero far da apripista ad una successiva stabilizzazione, oltre che nel caso di lavori occasionali e dell'occupazione di posti temporaneamente vacanti. Coerentemente con la plausibile ricorrenza di molti impieghi stagionali, l'incidenza minima (pur se sempre intorno a valori che quasi raggiungono i tre quarti del totale) si ha invece nel caso dei lavori stagionali.

Tav. III.4. Durata attesa del lavoro a termine (% sul totale del lavoro a termine) – Media 2005

Età	DURATA Attesa					Occupati a termine con lo stesso datore di lavoro da oltre tre anni		
	<1 mese	2-6 mesi	7-12 mesi	>12 mesi	non sa	In migliaia	In % del totale	
15-24	4,8	25,1	15,5	42,2	12,4	63	12,6	
25-34	6,0	32,0	33,9	16,3	11,9	162	23,8	
35-54	5,6	32,3	43,4	8,7	10,1	321	42,7	
55-64	5,6	32,2	34,9	10,6	16,8	44	51,8	
65 e +	7,1	19,7	46,6	10,8	15,8	5	62,5	
Centro-Nord	Maschi	4,2	29,7	30,9	26,8	8,4	118	21,1
	Femmine	5,1	27,2	39,8	20,7	7,3	176	26,3
	Totale	4,7	28,3	35,7	23,5	7,8	293	23,9
Sud	Maschi	7,0	34,9	22,9	15,0	20,1	154	34,9
	Femmine	6,4	31,7	36,0	11,8	14,0	148	41,2
	Totale	6,8	33,5	28,8	13,6	17,3	301	37,6
Italia	Maschi	5,5	32,0	27,4	21,6	13,5	271	27,1
	Femmine	5,6	28,8	38,5	17,6	9,6	323	31,5
	Totale	5,5	30,4	33,0	19,6	11,6	595	29,4
Per memoria:								
% Volontari nella classe di durata	11,5	10,8	9,5	8,3	8,6		34,0	
% Involontari nella classe di durata	81,1	80,1	81,7	80,7	78,2		28,4	

Tav. III.5. Natura del lavoro a termine (% sul totale del lavoro a termine) – Media 2005

Età		Periodo formazio- ne	Periodo prova	Lavoro stagiona- le	Lavoro occasiona- le	Realizzazio- ne di un progetto	Occupare un posto vacan- te (scuola, sanità, ecc.)	Altro
15-24		46,8	9,6	12,5	9,8	4,0	2,5	14,9
25-34		11,6	9,5	18,4	17,2	11,4	9,8	22,1
35-54		1,6	5,0	28,7	18,3	10,7	14,5	21,3
55-64		0,7	2,4	41,2	15,6	9,6	7,2	23,5
65 e +		0,0	0,0	30,1	10,6	20,1	6,6	32,5
Centro-Nord	Maschi	25,6	12,5	13,6	10,8	10,1	5,6	21,8
	Femmine	17,5	7,4	15,1	17,8	8,0	14,0	20,1
	Totale	21,2	9,7	14,4	14,6	9,0	10,2	20,9
Sud	Maschi	9,4	4,3	33,9	15,7	11,1	4,8	20,7
	Femmine	6,7	3,8	31,7	19,4	8,0	13,7	16,8
	Totale	8,2	4,1	32,9	17,4	9,7	8,8	18,9
Italia	Maschi	18,5	8,9	22,6	13,0	10,5	5,2	21,3
	Femmine	13,7	6,1	20,9	18,3	8,0	13,9	19,0
	Totale	16,1	7,5	21,7	15,7	9,3	9,6	20,1
Per memoria:								
% Volontari nella classe contrattuale		7,2	5,9	13,5	9,2	10,5	8,0	9,7
% Involontari nella classe contrattuale		82,9	84,6	74,1	83,8	80,5	86,3	79,0

Tav. III.6. Tipologia contrattuale del lavoro a termine (% sul totale del lavoro a termine) – Media 2005

Età		Contratto for- mazione	Contratto apprendi- stato	A termine in- quadrato in un contratto col- lettivo	Altro tipo di contratto o ac- cordo verbale	Non indicato
15-24		8,6	28,6	36,2	16,8	9,9
25-34		4,5	4,1	62,9	19,1	9,4
35-54		1,1	0,0	72,5	16,3	10,0
55-64		0,4	0,0	68,5	16,5	14,6
65 e +		0,0	0,0	51,5	34,3	14,2
Totale		4,1	8,4	60,0	17,5	10,0
Centro-Nord	Maschi	6,2	14,2	55,1	18,0	6,4
	Femmine	4,1	9,7	64,9	15,8	5,5
	Totale	5,1	11,7	60,5	16,8	5,9
Sud	Maschi	2,7	3,6	54,1	20,1	19,5
	Femmine	2,3	3,0	65,8	16,7	12,2
	Totale	2,5	3,4	59,4	18,5	16,2
Italia	Maschi	4,7	9,6	54,7	18,9	12,2
	Femmine	3,5	7,3	65,2	16,1	7,9
	Totale	4,1	8,4	60,0	17,5	10,0
Per memoria:						
% Volontari nella classe contrattuale		8,2	7,9	10,5	7,4	10,6
% Involontari nella classe contrattuale		84,8	84,1	80,3	80,1	78,2

Fonte: elaborazioni su dati ISTAT, Rilevazione delle forze lavoro

Box III.1 La misura del lavoro a tempo determinato: dati amministrativi e dati di indagine⁵⁵.

Il lavoro a tempo determinato di cui si è parlato nel cap. III è quello identificato e misurato nelle indagini sulle forze di lavoro. Quel dato deriva dalla percezione soggettiva del rispondente all'indagine e non ha, e non fornisce, una precisa caratterizzazione della natura giuridica del rapporto di lavoro in essere. Come già detto, è perciò difficile adoperare quella fonte, come qualsivoglia altra fonte derivante da un'indagine condotta presso le famiglie, per monitorare nel dettaglio le singole numerose e differenziate fattispecie contrattuali esistenti in Italia.

In questo box si evidenziano le misure del lavoro a tempo determinato ricavabili da fonti amministrative, adoperando sia le informazioni derivanti dalle segnalazioni dei datori di lavoro ai Centri per l'Impiego (CPI), che consentono di precisare la natura giuridica dei rapporti di lavoro avviati e cessati distintamente per apprendistato, formazione e lavoro e altri rapporti a tempo determinato, incluso l'interinale, sia quelle derivanti dagli archivi amministrativi dell'INPS, che identificano separatamente i contratti a causa mista (apprendistato, formazione e lavoro e, dal 2004 in poi, inserimento) e quegli altri rapporti a tempo determinato con un particolare regime contributivo (ad esempio le assunzioni degli iscritti alle liste di mobilità), nonché la natura a tempo determinato del rapporto di lavoro con contribuzione ordinaria e l'eventuale rapporto a tempo determinato costituito al fine di sostituire temporaneamente un dipendente a tempo indeterminato assente.

Va detto che l'uso statistico dei dati amministrativi citati soffre tuttora di gravi limitazioni, perché – nonostante le previsioni legislative che si sono susseguite in proposito, da ultimo lo stesso decreto legislativo 276/2003 – le Istituzioni che gestiscono queste informazioni operano in maniera scoordinata tra loro – con ridondanze e ripetizioni anche tra i due set di dati qui adoperati che vanno ad appesantire gli obblighi di comunicazione posti a carico delle aziende – e senza prestare la dovuta attenzione all'uso statistico ed a fini di monitoraggio delle informazioni da essi detenute, tanto meno in fase di costituzione e definizione degli archivi amministrativi in questione.

Le evidenze qui presentate derivano da un uso accurato delle potenzialità di tali archivi posto in essere con due iniziative, una in un ambito regionale e l'altra in ambito nazionale, iniziative comunque attivate “a valle” del processo di costruzione di questi dati e che, anche per i motivi prima indicati, sono costrette a presentare un quadro piuttosto datato.

La prima, che sfrutta le segnalazioni ai CPI riorganizzate nel database GIOVE costruito da Veneto Lavoro, concerne il solo Veneto e consente di ottenere un quadro esauriente, fermo però al 2003. La seconda, basata sui dati di fonte INPS ed in particolare sul CLAP (Campione longitudinale degli attivi e dei pensionati) messo a punto a partire da quegli archivi a cura dell'Ufficio di Statistica del Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale, riguarda l'intero territorio nazionale ma è addirittura ferma al 2002.

⁵⁵ Questo paragrafo integra un contributo di Bruno Anastasia e Maurizio Danilo – basato su dati relativi al Veneto provenienti dalle segnalazioni dei datori di lavoro ai Centri per l'Impiego – ed un contributo di Salvatore Pirrone – basato sui dati di CLAP relativi all'intera Italia e derivanti dagli archivi amministrativi INPS.

Nel seguito, si esporranno i dati elaborati a partire da ciascuna delle due fonti anche comparativamente alle stime dell'indagine ISTAT sulle forze di lavoro.

Prima di procedere è opportuno ricordare le differenze logiche nelle diverse fonti e misure. Le segnalazioni ai CPI concernono i flussi di avviamenti e cessazioni, flussi nei quali lo stesso soggetto può esser contato più volte nel corso di un certo periodo; la tenuta di un buon archivio consente poi di identificare i soggetti che in una certa finestra temporale sono stati interessati da flussi di un certo tipo e che, più in generale, hanno avuto un rapporto di lavoro di un certo tipo. L'identificazione di tali soggetti non su una finestra temporale, ma ad una data fissa – eventualmente considerando la media di più stime puntuali all'interno di una data finestra temporale – consente di ottenere una misura puntuale dello stock di lavoratori in quanto tale comparabile col dato della stessa specie fornito dall'indagine ISTAT sulle forze di lavoro (che identifica gli occupati nella settimana dell'indagine, anche se la natura campionaria della stessa può poi portare a diffondere un dato che è una media di più settimane in una certa finestra temporale).

Ad eguali concetti si può pervenire a partire da CLAP, anche se il punto di partenza non sono in questo caso i flussi di avviamento e cessazione dei rapporti di lavoro bensì la rendicontazione ex-post, a cadenza annuale⁵⁶, dei rapporti di lavoro in essere in una certa finestra temporale, con la possibilità di conoscere anche molte altre grandezze relative a quei rapporti di lavoro, in primis le retribuzioni e le contribuzioni connesse.

In entrambi i casi va sottolineato che il fenomeno rilevato è ovviamente quello del solo lavoro regolare, laddove l'indagine sulle forze di lavoro, rivolgendosi alle famiglie, coglie anche una certa quota di lavoro non regolare.

Rimandando per ulteriori chiarimenti sui concetti e sulle definizioni ricostruibili a partire dalle due fonti amministrative citate a D. Maurizio, *Giove: un database statistico sul mercato del lavoro veneto. Costruzione e indicazioni per l'utilizzo*, i Tartufi, n. 22, 2006 (www.venetolavoro.it) ed a Ministero del lavoro e della previdenza Sociale, *Il Campione Longitudinale degli Attivi e dei Pensionati (CLAP): Aggiornamento della base dati e sviluppi futuri*, maggio 2006 (www.welfare.gov.it/statistiche), è qui comunque opportuno partire da un breve riepilogo del quadro desunto dall'indagine sulle forze di lavoro a cui i dati amministrativi verranno comparati.

La tav. 1 riepiloga il quadro tanto per l'Italia nel suo complesso quanto per il solo Veneto. Come già detto nel cap. III, si evidenzia una crescita del lavoro a termine, con un salto tra la vecchia indagine trimestrale e la nuova indagine continua, che ha innalzato la misura dell'occupazione a termine (e anche quella complessiva).

⁵⁶ Dal 2005 in poi, periodo qui ancora non esaminato, la cadenza delle segnalazioni in proposito fornite all'INPS è però divenuta mensile, il che dovrebbe migliorare la precisione delle informazioni e migliorare grandemente l'aggiornamento delle informazioni.

Tav. 1 Il lavoro a tempo determinato in Veneto e in Italia nell'indagine sulle forze lavoro. Anni 1993-2005

	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005
Italia vecchia indagine													
<i>Maschi e femmine</i>													
Occupati dipendenti (000)	14.611	14.356	14.205	14.272	14.372	14.549	14.823	15.131	15.517	15.849	16.046		
- con occupazione temporanea (000)	899	975	1.041	1.044	1.127	1.249	1.410	1.530	1.514	1.563	1.583		
quota % occ. temporanea	6,2%	6,8%	7,3%	7,3%	7,8%	8,6%	9,5%	10,1%	9,8%	9,9%	9,9%		
<i>Femmine</i>													
Occupati dipendenti (000)	5.354	5.304	5.338	5.438	5.521	5.654	5.830	6.053	6.319	6.493	6.603		
- con occupazione temporanea (000)	438	459	495	477	519	581	673	736	751	777	806		
quota % occ. temporanea	8,2%	8,7%	9,3%	8,8%	9,4%	10,3%	11,5%	12,2%	11,9%	12,0%	12,2%		
Italia nuova indagine (e serie ricostruita)													
<i>Maschi e femmine</i>													
Occupati dipendenti (000)	14.764	14.484	14.303	14.369	14.453	14.605	14.870	15.153	15.502	15.818	16.039	16.117	16.534
- con occupazione temporanea (000)	1.461	1.511	1.564	1.547	1.610	1.697	1.834	1.931	1.917	1.946	1.970	1.909	2.026
quota % occ. temporanea	9,9%	10,4%	10,9%	10,8%	11,1%	11,6%	12,3%	12,7%	12,4%	12,3%	12,3%	11,8%	12,3%
<i>Femmine</i>													
Occupati dipendenti (000)	5.484	5.421	5.449	5.554	5.633	5.763	5.944	6.166	6.428	6.604	6.744	6.835	7.008
- con occupazione temporanea (000)	1.461	1.511	1.564	1.547	1.610	1.697	1.834	1.931	1.917	1.946	1.970	991	1.027
quota % occ. temporanea	26,7%	27,9%	28,7%	27,8%	28,6%	29,5%	30,9%	31,3%	29,8%	29,5%	29,2%	29,5%	29,2%
Veneto (vecchia indagine fino al 2003; nuova indagine dal 2004 al 2005)													
<i>Maschi e femmine</i>													
Occupati dipendenti (000)	1.247	1.243	1.272	1.284	1.296	1.317	1.340	1.374	1.410	1.413	1.433	1.472	1.518
- con occupazione temporanea (000)	67	78	83	82	83	86	99	112	105	105	116	138	151
quota % occ. temporanea	5,4%	6,3%	6,6%	6,4%	6,4%	6,5%	7,4%	8,1%	7,5%	7,4%	8,1%	9,4%	9,9%
<i>Femmine</i>													
Occupati dipendenti (000)	494	496	508	520	537	548	570	596	616	621	637	653	676
- con occupazione temporanea (000)	40	44	44	46	49	47	55	62	61	62	72	82	85
quota % occ. temporanea	8,0%	8,8%	8,7%	8,9%	9,1%	8,6%	9,6%	10,4%	9,9%	10,0%	11,3%	12,6%	12,6%

Fonte: elab. Veneto Lavoro su dati ISTAT, Rilevazione delle forze di lavoro.

La tav. 2 compara il dato relativo al Veneto (desunto dalla vecchia indagine ISTAT trimestrale) con quello amministrativo (desunto dalle segnalazioni ai CPI). Poiché queste segnalazioni riguardano compiutamente solo il lavoro dipendente privato, ai dati del Silrv (Sistema informativo lavoro regione Veneto), rielaborati per il database statistico *Giove*, sono stati affiancati i dati relativi al comparto pubblico elaborati dall'ISTAT negli annuari di Statistiche delle Amministrazioni Pubbliche⁵⁷. Dal confronto emerge una buona convergenza tra i dati amministrativi e quelli dell'indagine sulle forze di lavoro per quanto riguarda sia il trend di crescita occupazionale sia le dimensioni dell'occupazione dipendente complessiva. Al suo interno, le fonti amministrative assegnano però un peso sistematicamente maggiore al lavoro temporaneo: rispetto alla vecchia indagine trimestrale sulle forze di lavoro emerge un'incidenza sull'occupazione dipendente complessiva più alta di 4-5 punti percentuali rispetto alla stima dell'indagine⁵⁸). Le due fonti convergono peraltro nel segnalare un picco di incidenza del fenomeno nel 2000 (anche il dato nazionale ricostruito dall'ISTAT in maniera congruente con la nuova indagine continua sulle forze di lavoro conserva - e conferma - questo trend) e una successiva modesta contrazione⁵⁹. Nello specifico dei dati amministrativi è di rilievo registrare che l'incidenza del lavoro temporaneo nel settore pubblico è di poco inferiore a quanto osservato nel settore privato dell'economia.

Tav. 2 Il lavoro a tempo determinato in Veneto - 1999/2003. Confronto tra fonti

	1999	2000	2001	2002	2003
ISTAT-INDAGINE SULLE FORZE DI LAVORO - MEDIE ANNUALI					
Occupati dipendenti (000)	1.340	1.374	1.410	1.413	1.433
- con occupazione temporanea (000)	99	112	105	105	116
quota % occ. temporanea	7,4%	8,1%	7,5%	7,4%	8,1%
DATI AMMINISTRATIVI AL 31.12					
Silrv- Occupati dipendenti settore privato (000)	1.083	1.128	1.160	1.198	1.209
- con occupazione temporanea (000)	146	148	141	143	141
quota % occ. temporanea	13,5%	13,1%	12,2%	11,9%	11,7%
ISTAT- Occupati dipendenti settore pubblico (000)	224	238	240	239	
- con occupazione temporanea (000)	16	30	25	26	
quota % occ. temporanea	7,1%	12,6%	10,4%	10,9%	
Totale (000)	1.307	1.366	1.400	1.437	
- con occupazione temporanea (000)	162	178	166	169	
quota % occ. temporanea	12,4%	13,0%	11,9%	11,8%	

Fonte: elab. Veneto Lavoro su dati Silrv-Archivi Netlabor

⁵⁷ La fonte principale è in proposito il Conto Annuale del personale della P.A. predisposto dalla Ragioneria Generale dello Stato.

⁵⁸ Il dato è già stato posto in evidenza in Anastasia B., Maurizio D., "La misurazione statistica del lavoro a tempo determinato", in Ministero del lavoro e delle politiche sociali, *Monitoraggio delle politiche occupazionali e del lavoro*, Franco Angeli, Milano, 2003.

⁵⁹ I dati Silrv segnalano che tale fase è proseguita anche nel 2003, contrariamente ai dati dell'indagine sulle forze di lavoro che segnalano la ripresa della crescita. Si fa però notare che per il 2003 i dati Silrv soffrivano ancora, al momento della loro estrazione, di qualche situazione locale di ritardo nell'inserimento delle informazioni.

Al di là del confronto puntuale tra fonti diverse, la tav. 3 sfrutta le peculiarità dei dati amministrativi del Sirlv⁶⁰ per precisare le diverse dimensioni del lavoro a termine, con una maggiore articolazione sia delle modalità di misura della dimensione e dell'incidenza del lavoro temporaneo sia della sua composizione, dal momento che include diverse fattispecie contrattuali.

La prima misura riportata è quella più tradizionale (e qui già considerata) dello stock ad una data: nella tavola il riferimento è alla situazione in essere all'ultimo giorno dell'anno, già considerato nella pagina precedente. Così calcolato l'ammontare dei lavoratori temporanei in Veneto non risulta variato molto negli anni osservati, oscillando attorno ai 150.000 soggetti con la punta massima nel 2000. Sul totale corrispondente di occupati dipendenti il peso dei temporanei sta tra il (quasi) 14% del 1999 e qualcosa oltre il 12% nel 2002-2003. Quanto all'articolazione interna del lavoro temporaneo si registra che i contratti a causa mista nel periodo osservato erano quelli che pesavano di più, anche se la loro incidenza è via via diminuita.

Una seconda misura risponde alla domanda “quanti sono i soggetti coinvolti nel lavoro temporaneo nell'arco di un anno?” Tale misura, che in altre pubblicazioni basate sui dati in questione è stata definita di “*stock-flusso*” e che corrisponde ai soggetti “*presenti nell'anno*”, prescinde evidentemente dalla durata dei rapporti di lavoro temporanei. Così definiti i lavoratori temporanei sono molto più numerosi: si va dai 287.000 del 1999 ai 300.000 dei primi anni 2000. Risultano in aumento i lavoratori coinvolti in contratti a tempo determinato in senso proprio (sono oltre la metà del totale) ed anche quelli coinvolti nell'interinale (somministrazione), mentre in contrazione appaiono apprendisti e contratti di formazione lavoro. Il peso dei lavoratori temporanei sul totale corrispondente dei lavoratori dipendenti – anch'esso espresso come stock-flusso o numero di persone presenti nell'anno che dir si voglia – risulta pari al 20-22%.

⁶⁰ Il riferimento è dunque all'intero universo Sirlv che include, oltre al lavoro dipendente privato, anche le basse qualifiche del settore pubblico. Per questo i dati di tav. 3 sono leggermente superiori a quelli esposti in tav. 2.

Tav. 3 Il lavoro temporaneo in Veneto: alcune misure essenziali da fonte amministrativa (dati CPI).

	1999	2000	2001	2002	2003
A. Lavoratori presenti – misura puntuale a fine anno					
Apprendisti	66.534	71.174	69.787	68.179	65.717
Contratti di formazione lavoro	29.138	21.883	17.498	14.159	10.798
Contratti a tempo determinato	54.919	59.397	55.436	60.513	66.116
Contratti di somministrazione	1.782	4.029	5.673	7.084	6.432
Totale lavoratori temporanei	152.373	156.483	148.394	149.935	149.063
Totale lavoratori dipendenti delle imprese private	1.092.753	1.137.939	1.169.721	1.208.050	1.219.294
quota lavoratori temporanei	13,9%	13,8%	12,7%	12,4%	12,2%
B. Lavoratori presenti nell'anno (stock flusso)*					
Apprendisti	95.392	100.948	100.390	96.026	90.919
Contratti di formazione lavoro	37.196	28.256	22.234	18.124	14.134
Contratti a tempo determinato	145.475	151.488	153.903	156.810	164.632
Contratti di somministrazione	8.900	17.303	24.728	31.404	31.694
Totale lavoratori temporanei	286.963	297.995	301.255	302.364	301.379
Totale lavoratori dipendenti delle imprese private	1.316.513	1.371.797	1.420.177	1.456.539	1.470.318
quota lavoratori temporanei	21,8%	21,7%	21,2%	20,8%	20,5%
C. Assunzioni temporanee nell'anno					
Apprendistato	64.936	68.008	64.317	59.320	53.242
Contratti di formazione lavoro	17.650	13.649	11.304	9.047	6.665
Contratti a tempo determinato	200.336	212.501	223.490	220.596	225.212
Contratti di somministrazione	18.573	39.224	58.181	77.848	74.479
Totale assunzioni temporanee	301.495	333.382	357.292	366.811	359.598
Totale assunzioni	479.402	534.126	563.220	567.935	535.601
quota assunzioni temporanee	62,9%	62,4%	63,4%	64,6%	67,1%
D. Volume di lavoro nell'anno (giorni lavorati con contratti temporanei)					
Apprendisti	24.802.739	27.503.969	28.196.171	27.448.877	25.844.360
Contratti di formazione lavoro	13.545.407	10.363.403	8.140.119	6.533.544	5.115.902
Contratti a tempo determinato	28.616.958	30.749.140	31.538.102	30.856.495	32.445.260
Contratti di somministrazione	797.773	1.897.766	3.104.191	4.239.380	4.548.646
Totale giorni lavorati con contratti temporanei	67.762.877	70.514.278	70.978.583	69.078.296	67.954.168
Totale giorni lavorati nelle imprese private	407.388.075	423.765.447	438.782.805	449.769.686	458.923.826
quota lavoro temporaneo	16,6%	16,6%	16,2%	15,4%	14,8%

* Lavoratori che nell'anno osservato sono stati occupati almeno 1 giorno con uno dei contratti indicati

Fonte: elab. Veneto Lavoro su dati Silrv-Archivi Netlabor

Il rapporto tra i lavoratori temporanei misurati secondo il criterio dello stock-flusso e i lavoratori temporanei secondo lo stock ad una data ci dà una misura (grezza) della durata media di impiego dei lavoratori con i contratti temporanei,⁶¹ pari pertanto a sei mesi, essendo lo stock-flusso all'incirca doppio dello stock puntuale.

⁶¹ Non si tratta di un'indicazione sull'effettivo tempo medio lavorato (all'interno della finestra temporale osservata) da ciascun lavoratore temporaneo, perché esso può risultare sensibilmente maggiore qualora si

Una terza misura è basata sul computo degli *eventi di assunzione* (“Quante assunzioni vengono realizzate ogni anno con contratti di lavoro temporaneo?”). Esse, pari mediamente a 360.000 all’anno nell’ultimo triennio osservato, sono continuamente aumentate di incidenza sul corrispondente totale, raggiungendo nel 2003 il 67% del totale delle assunzioni. Il loro numero è ben più alto di quello degli assunti con contratti di lavoro temporaneo (nell’ultimo triennio osservato sono mediamente circa 250.000): una quota di essi, evidentemente, sperimenta più assunzioni temporanee nel medesimo anno. In effetti per ogni 100 *assunti* con contratti temporanei si realizzano mediamente circa 140 *assunzioni*. E la quota degli assunti con contratti temporanei sugli assunti totali è leggermente inferiore all’incidenza osservata per le assunzioni temporanee sul rispettivo totale.

Una quarta misura, infine, tiene conto anche della durata dei lavori temporanei ed è basata sul rapporto tra giorni lavorati con contratti temporanei e giorni complessivamente lavorati: si tratta in sostanza di una definizione che riduce le diverse prestazioni lavorative ad *unità equivalenti* (ma senza aggiustare per l’eventuale presenza di part-time). In termini di unità equivalenti annue l’incidenza del lavoro temporaneo è leggermente superiore a quella già esposta di tipo puntuale, collocandosi attorno al 15-16%. Questa è, a ben vedere, l’indicazione più precisa che possiamo avere in merito al peso del lavoro temporaneo nel sistema occupazionale.

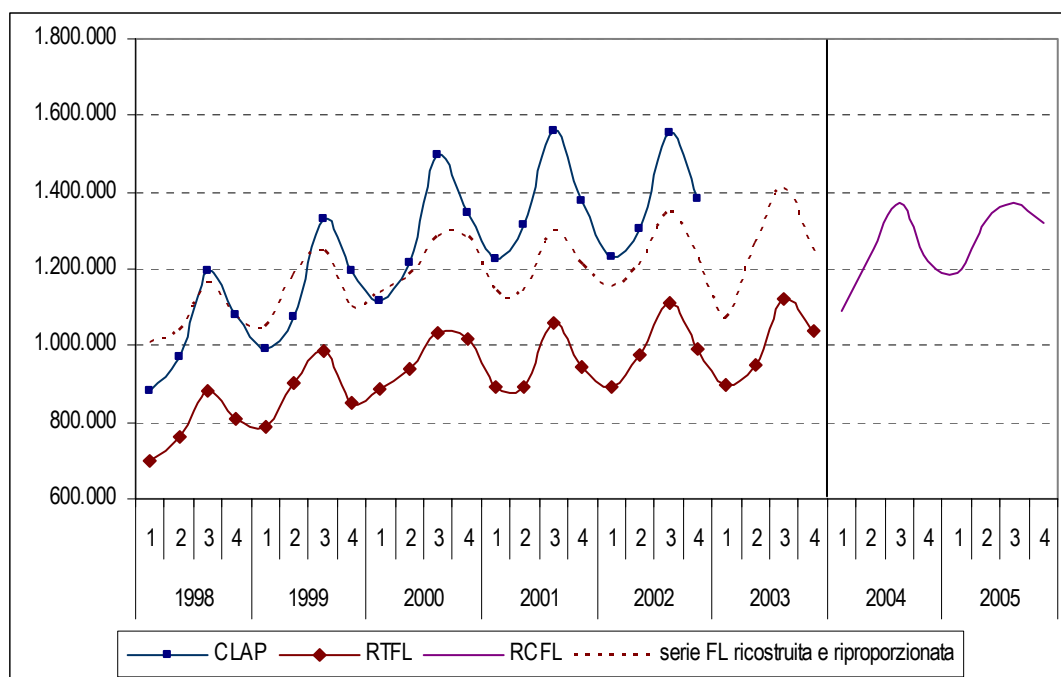
Un’analoga misurazione del lavoro a termine – ed un confronto con quella effettuata sulla base dell’indagine sulle forze di lavoro – è possibile, come detto, avvalendosi del Campione Longitudinale degli attivi e dei pensionati (CLAP), realizzato dal Ministero del Lavoro e dall’INPS sulla base dei dati provenienti da diversi archivi INPS. Trattandosi di analizzare le caratteristiche (di durata prevista a priori) dei rapporti di lavoro dipendente, il CLAP in questo caso trae le proprie informazioni dall’archivio delle dichiarazioni presentato annualmente dai sostituti d’imposta. In tali archivi la caratteristica a termine del rapporto di lavoro è rilevabile solo dal 1998, anno in cui il quadro SA del modello 770 ha preso il posto del modello O1M.

Nell’effettuare il confronto con l’indagine sulle forze di lavoro abbiamo preferito riferirci al solo lavoro non agricolo, nel presupposto che in tale settore vi sia una quota molto ampia di lavoro non regolare. A tale scopo i dati tratti dall’indagine forze di lavoro sono al netto delle pubbliche amministrazioni (“pubblica amministrazione, difesa, assicurazioni sociali obbligatorie” e “istruzione, sanità ed altri servizi sociali”) – comunque non ricompresi negli archivi INPS – ma anche del settore agricoltura e pesca.

Nella figura 1 il dato ottenuto dal CLAP è messo a confronto con il dato desumibile dalla vecchia indagine trimestrale delle forze lavoro, dalla nuova indagine continua (che dal 2004 ha preso il posto della vecchia) e da una serie che riproporziona la ricostruzione elaborata dall’ISTAT in coerenza con la nuova indagine per l’aggregato complessivo (cfr. Fig. III.1) sulla base del peso che i settori qui considerati avevano nella vecchia indagine nell’ambito del lavoro a termine.

tenesse conto anche delle trasformazioni dei rapporti in tempo indeterminato o dell’instaurazione di nuovi contratti a tempo indeterminato.

Fig. 1 Lavoro a tempo determinato nel settore privato non agricolo. Confronto tra le fonti



Fonte: elaborazioni Min. Lavoro (Segr.Gen.) su dati ISTAT e Ministero del Lavoro-INPS, CLAP

Riguardo all'indagine sulle forze di lavoro si può osservare come la vecchia serie costituiva certamente una sottostima del fenomeno, che sembra invece colto meglio dalla nuova indagine. Pur nella comunanza delle tendenze di fondo, si riscontra una dinamica più accentuata per i dati amministrativi rispetto a quelli tratti dalla rilevazione. Il dato amministrativo presenta inoltre maggiori fluttuazioni stagionali: una possibile spiegazione può risiedere nel diverso periodo di tempo cui fanno riferimento le due fonti – laddove l'indagine forze di lavoro considera le presenze in una data settimana, il dato INPS coglie le presenze nel mese, con una tendenza a cogliere anche i lavori di durata più ridotta.

La tavola 4 riporta, con riferimento all'intero territorio nazionale, e sulla base dell'archivio CLAP, la medesima pluralità di misure dell'occupazione a termine già vista per il Veneto sulla base dei dati dei CPI⁶². Pur nella diversità delle fonti e del contesto territoriale, si ha una conferma di massima del quadro già prima esposto. Le persone interessate dal lavoro a termine sono un multiplo del volume di lavoro e della misura puntuale, in un dato istante, del lavoro a termine.

⁶² Non è stato riportato il dato sul flusso di assunzioni, dato che la fonte CLAP mal si presta a registrare tali flussi in relazione al lavoro dipendente, in particolare per quanto riguarda le diverse assunzioni, che coinvolgono i medesimi lavoratore e datore di lavoro effettuate nello stesso mese o in mesi limitrofi.

Tav. 4 Il lavoro temporaneo in Italia: alcune misure essenziali.

	1998	1999	2000	2001	2002
A. Lavoratori presenti – misura puntuale (media degli stock mensili)					
Apprendisti	362.056	400.543	514.588	538.369	576.983
Contratti di formazione lavoro	336.796	407.042	468.826	491.412	482.940
Contratti a tempo determinato	350.924	331.929	267.095	251.273	216.649
Contratti di somministrazione	2.313	29.670	68.182	105.846	109.736
Totale lavoratori temporanei	1.052.090	1.169.184	1.318.691	1.386.900	1.386.308
Totale lavoratori dipendenti delle imprese private	8.871.310	9.246.042	9.932.498	10.279.829	10.542.845
quota lavoratori temporanei	11,9%	12,6%	13,3%	13,5%	13,1%
B. Lavoratori presenti nell'anno (stock flusso)					
Apprendisti	588.580	677.514	764.483	787.847	788.012
Contratti di formazione lavoro	548.524	535.642	434.471	409.003	347.165
Contratti a tempo determinato	1.885.208	2.043.295	2.284.887	2.363.164	2.633.918
Contratti di somministrazione	10.591	105.196	223.910	327.628	341.961
Totale lavoratori temporanei	3.032.903	3.361.647	3.707.749	3.887.641	4.111.056
Totale lavoratori dipendenti delle imprese private	12.252.337	12.926.797	13.900.206	14.442.527	14.921.513
quota lavoratori temporanei	24,8%	26,0%	26,7%	26,9%	27,6%
C. Volume di lavoro nell'anno (unità equivalenti annue)					
Apprendisti	317.662	386.025	441.366	468.009	460.550
Contratti di formazione lavoro	341.637	322.907	259.031	248.797	211.883
Contratti a tempo determinato	669.962	702.982	825.326	863.903	943.436
Contratti di somministrazione	1.800	23.695	54.234	85.969	88.911
Totale con contratti temporanei	1.052.090	1.169.184	1.318.691	1.386.900	1.386.308
Totale lavoro dipendente (INPS)	9.130.018	9.495.303	10.064.495	10.568.475	10.779.017
quota lavoro temporaneo	11,5%	12,3%	13,1%	13,1%	12,9%

Fonte: elaborazioni Min. Lavoro (Segr.Gen.) su dati ISTAT e Ministero del Lavoro-INPS, CLAP

Box III.2 Le situazioni di involontarietà nell'occupazione a termine⁶³.

Il concetto di involontarietà nell'occupazione a termine non è privo di ambiguità. In generale, il lavoratore non è infatti vincolato dalla mancata apposizione d'un termine, che in quanto tale non ne limita le possibilità di interrompere il rapporto di lavoro. Dal suo punto di vista, un rapporto a tempo indeterminato dovrebbe perciò essere comunque, *coeteris paribus*, da preferire. Specularmente, il concetto di volontarietà del lavoro a termine non sembra identificare una vera e propria preferenza a favore del lavoro a termine – a differenza che nel caso del part-time, ove è invece ipotizzabile logicamente, ed empiricamente diffusa, una genuina preferenza per un regime orario ridotto (cfr. Box II.2) – quanto una certa accettazione del lavoro a termine da parte del lavoratore che ad esempio abbia programmato un orizzonte di impegno lavorativo contenuto o che ritenga di essere in grado di trovare in ogni caso, all'occorrenza, delle alternative lavorative. Come del resto per la stessa identificazione della natura giuridica a termine del lavoro (cfr. Box III.1), anche la caratterizzazione della stessa come involontaria nell'indagine sulle forze di lavoro deve perciò intendersi come un indicatore, non un dato da prendere al valore facciale. La qualificazione da parte del rispondente del lavoro a termine come involontario – nel senso di accettato in mancanza di alternative – è in sostanza un indicatore qualitativo, pur non puntuale, di una situazione di malessere percepito.

In quanto indicatore di malessere percepito esso dipenderà dal confronto tra aspettative soggettive – che potrebbero essere particolarmente elevate laddove il lavoratore sia in una situazione di forza nel mercato del lavoro - e difficoltà oggettive. Esso non va perciò confuso con quelle che possono essere le prospettive oggettive d'un lavoratore a termine – per come valutabili su base longitudinale in termini di mantenimento d'un lavoro e/ o di passaggio ad un'occupazione a tempo indeterminato (e/o di prospettive salariali) – su cui si rinvia al cap. III.2.

Pur attese queste ambiguità l'incidenza delle situazioni di involontarietà può fornire indicazioni sull'evoluzione delle problematiche connesse col lavoro a termine. A tal fine, si è provato ad esaminarne le determinanti adoperando una specificazione econometrica multivariata. L'approccio adoperato è peraltro di tipo descrittivo, ché non si intende identificare separatamente quelle che sono le aspettative dei lavoratori e la loro successiva minore o maggiore disponibilità ad accettare situazioni lavorative meno positive (o addirittura l'offerta di posti di lavoro a termine). In un'ottica descrittiva si concentrerà l'attenzione soprattutto sull'evoluzione del fenomeno tra 2004 e 2005, distinguendo tra mutamenti sottostanti, effetti della situazione ciclica complessiva del mercato del lavoro ed effetti di composizione, legati cioè alle caratteristiche socio-demografiche della popolazione e degli occupati a termine.

Si è partiti perciò da un modello (con una specificazione probit) in cui, condizionatamente all'essere occupato a tempo determinato, si cerca di spiegare la probabilità di essere occupato a termine involontario; poiché ci si muove comunque nell'ambito degli occupati (a termine) si considerano tanto variabili relative all'individuo ed al mercato del lavoro entro cui lo stesso si trova, quanto caratteristiche del lavoro in questione. Per

⁶³ A cura di Gianna Barbieri.

verificare la presenza di mutamenti nel tempo si è anche inserita una dummy relativa all'anno 2005, interagendola anche con le principali variabili di controllo. Per semplicità espositiva nella tabella 1 sono riportati i coefficienti delle variabili di maggior interesse, evidenziando in particolare la presenza di mutamenti significativi tra 2004 e 2005.

Tav. 1 Probabilità di essere occupato a termine involontario (1)

	dF/dx	Std. Err	P> z
Anno2005	0.054	0.023	0.017
Femmina	0.001	0.018	0.963
Anno2005*Nord-Est	0.047	0.014	0.001
Anno2005*Centro	0.003	0.015	0.839
Anno2005*Sud	-0.001	0.013	0.922
Età: 25-34 anni	0.200	0.008	0.000
Età:35-54 anni	0.232	0.011	0.000
Età:55-64 anni	0.012	0.018	0.480
Anno 2005*25-34 anni	0.051	0.013	0.000
Anno 2005*35-54 anni	0.068	0.015	0.000
Anno 2005*55-64 anni	0.101	0.021	0.000
Studente	-0.278	0.017	0.000
Diplomato	-0.020	0.006	0.001
Laureato	-0.009	0.010	0.377
Impiegato	-0.093	0.011	0.000
Operaio, apprendista	-0.039	0.013	0.003
Imprenditore lib prof	-0.001	0.091	0.990
tasso di occupazione	0.001	0.002	0.631
Pseudo R2	0.13		

(1) Gli occupati a termine involontari sono posti a confronto con gli occupati a tempo determinato per scelta volontaria o senza alcuna preferenza.

Il modello include le variabili: anno, trimestre nell'anno, sesso, classe di età (15-24, 25-34, 35-64, 55-64), provincia, status di studente, posizione nella famiglia (single, capofamiglia, coniuge convivente del caponucleo, figlio), titolo di studio (licenza media, diploma, laurea), settore di attività economica (agricoltura, industria in senso stretto, costruzioni, commercio, altri servizi), professione (dirigente quadro, impiegato, operaio o apprendista, imprenditore libero professionista, socio di cooperativa, collaborazione coordinata e continuativa), tasso di occupazione provinciale.

Il coefficiente riportato esprime la derivata parziale della probabilità di essere occupato part-time involontariamente rispetto al vettore delle caratteristiche (computate al loro valor medio); nel caso di variabili dicotomiche, l'effetto marginale esprime la variazione nella probabilità dell'outcome quando la variabile esplicativa cambia da un valore 0 al valore 1

Risultati dei test relativi alle interazioni tra la dummy anno e alcuni set di dummies incluse nella regressione:

	Prob > chi2
Anno2005*ripartizione geogr.=0	0.001
Anno2005*classe di età=0	0.000
Anno2005*titolo di studio=0	0.127
Anno2005* attività economica=0	0.044
Anno2005* professione=0	0.978
Anno2005*femmina=0	0.248

La tabella 2 invece considera un modello multinomiale, in cui gli stati possibili non sono due ma tre: si aggiunge infatti un terzo stato relativo agli inoccupati (purché siano in ricerca, più o meno attiva, di un lavoro, escludendosi così dal campione solo gli

inattivi in senso stretto) e l'occupazione "di qualità" non è più solo quella a tempo determinato non involontaria ma anche quella a tempo indeterminato⁶⁴. Anche in questo caso la tabella si concentra solo su alcuni coefficienti.

La probabilità di essere occupato a termine involontariamente aumenta fino alla classe di età centrale (35-54) e poi diminuisce. Non dipende granché dal sesso dell'occupato e essere in possesso di titoli di studio oltre la secondaria di primo grado fa diminuire la probabilità di essere occupato a termine involontario. Nettamente crescente è l'impatto della categoria professionale. La dummy anno è positiva e statisticamente significativa; per quanto l'aumento dell'involontarietà sia un fenomeno generalizzato, esso è particolarmente marcato tra i meno giovani e nel Nord-Est. I fattori di contesto territoriale sono colti dalle dummies riferite a ogni singola provincia e dal relativo tasso di occupazione. Quanto a quest'ultimo fattore, la significatività statistica è piuttosto contenuta; l'evoluzione verso l'alto o il basso dei tassi di occupazione della provincia in cui si risiede evidentemente non influisce univocamente sulla involontarietà.

Tav. 2 Stima logit multinomiale – Caso base: occupato a termine involontario (1)

Outcome:	Altra occupazione (diversa di termine involontario)			Ricerca di un lavoro		
	Coef.	Std. Err	P> z	Coef.	Std. Err	P> z
Anno 2005	0.165	0.051	0.001	0.045	0.062	0.462
Femmina	0.432	0.037	0.000	0.023	0.047	0.626
25-34	-1.036	0.022	0.000	-0.266	0.025	0.000
35-54	-1.563	0.026	0.000	-0.238	0.029	0.000
55-64	-1.890	0.039	0.000	-0.310	0.046	0.000
2005*25-34	-0.034	0.031	0.271	0.033	0.034	0.337
2005*35-54	-0.034	0.036	0.347	0.066	0.041	0.110
2005*55-64	-0.103	0.054	0.056	0.156	0.064	0.016
Nord-Est	0.455	0.092	0.000	0.548	0.129	0.000
Centro	0.433	0.111	0.000	0.318	0.134	0.018
Sud	1.008	0.102	0.000	0.311	0.119	0.009
2005*Nord-Est	0.016	0.031	0.608	-0.023	0.043	0.599
2005*Centro	0.004	0.034	0.905	0.019	0.043	0.657
2005*Sud	0.008	0.027	0.756	0.013	0.034	0.692
Studente	0.582	0.040	0.000	-1.254	0.036	0.000
Diploma	-0.334	0.011	0.000	0.400	0.013	0.000
Laurea	-0.077	0.016	0.000	0.857	0.020	0.000
tasso di occupazione	0.017	0.005	0.000	0.081	0.005	0.000
Pseudo R2	0.17					
tasso di occupazione	0.017	0.005	0.000	0.081	0.005	0.000

1) Il modello include le stesse variabili riportate in nota alla Tav. 1 al netto delle dummies di settore di attività economica e professione.

⁶⁴ Rispetto all'altro modello, si escludono perciò le variabili relative al settore di attività ed alla professione, non più definibili in questo caso che ricomprende anche soggetti che non siano occupati.

Risultati interessanti emergono nel caso del modello multinomiale (si noti che i segni dei coefficienti del modello vanno ora letti con riferimento al caso base, che è il tempo determinato involontario). Quanto all'impatto della situazione del mercato del lavoro, una buona performance dell'occupazione aumenta tanto la probabilità di rimanere inoccupato – rifiutando quindi un impiego a tempo determinato evidentemente poco esaltante – quanto, ed in misura più accentuata, la probabilità di trovare un posto di lavoro ritenuto di qualità (a tempo indeterminato o comunque non accettato solo perché manchino alternative). La dummy annuale non sembra in questo modello segnalare peggioramento qualitativo per il lavoratore che diviene con più probabilità occupato in posizioni volontariamente scelte e, in minor misura, rimane disoccupato.

III.2. Gli esiti del lavoro a tempo determinato⁶⁵

Una caratterizzazione più oggettiva delle possibili situazioni problematiche connesse col lavoro a termine può essere ottenuta guardando l'evoluzione successiva nel mercato del lavoro degli occupati a tempo determinato. Timori e speranze legati al lavoro a termine sono in effetti intrinsecamente legati a questo dato: la speranza che il lavoro a termine possa fornire una porta d'accesso al mercato del lavoro, facilitando l'ottenimento di un successivo impiego più stabile e l'avvio di una buona carriera lavorativa e retributiva; il timore che ad esso sia invece associata una situazione di permanente precarietà, con un continuo alternarsi di impieghi a termine e di disoccupazione.

Nella letteratura sono ormai numerosi i lavori econometrici che hanno cercato di confrontare queste due opposte visioni per il lavoro a termine in generale o per specifici contratti caratterizzati da una loro natura a termine. Il quesito valutativo richiederebbe di considerare non solo e non tanto cosa avvenga agli occupati a termine, quanto cosa avvenga a chi sia diventato occupato a termine comparativamente a quanti non abbiano potuto o voluto accettare un lavoro a termine, il tutto tenendo conto opportunamente del fatto che la possibilità di ottenere un lavoro a termine e la disponibilità ad accettarlo possono dipendere da caratteristiche che intrinsecamente potranno avere un impatto anche sul futuro lavorativo successivo dei diversi individui⁶⁶. In questa sede, non si intende affrontare quel quesito valutativo in quanto tale, ma ci si limita ad aggiornare ed arricchire alcune evidenze descrittive sulle transizioni successive nel mercato del lavoro di quanti ad una certa data siano occupati a termine. Statistiche simili sono state a suo tempo prodotte nel rapporto di monitoraggio 2/2001 (con una serie storica che andava dal 1993 al 2001) ed in quello del gennaio 2003 (con relativi dati fino al 2002). Un focus sul periodo 2004-05, lo stesso qui considerato, è anche stato di recente esposto nella Relazione annuale della Banca d'Italia.

Come vedremo meglio in seguito, l'aggiornamento delle informazioni statistiche non consente di disporre di una serie storica continua, che possa quindi fornire indica-

⁶⁵ A cura di Gianna Barbieri.

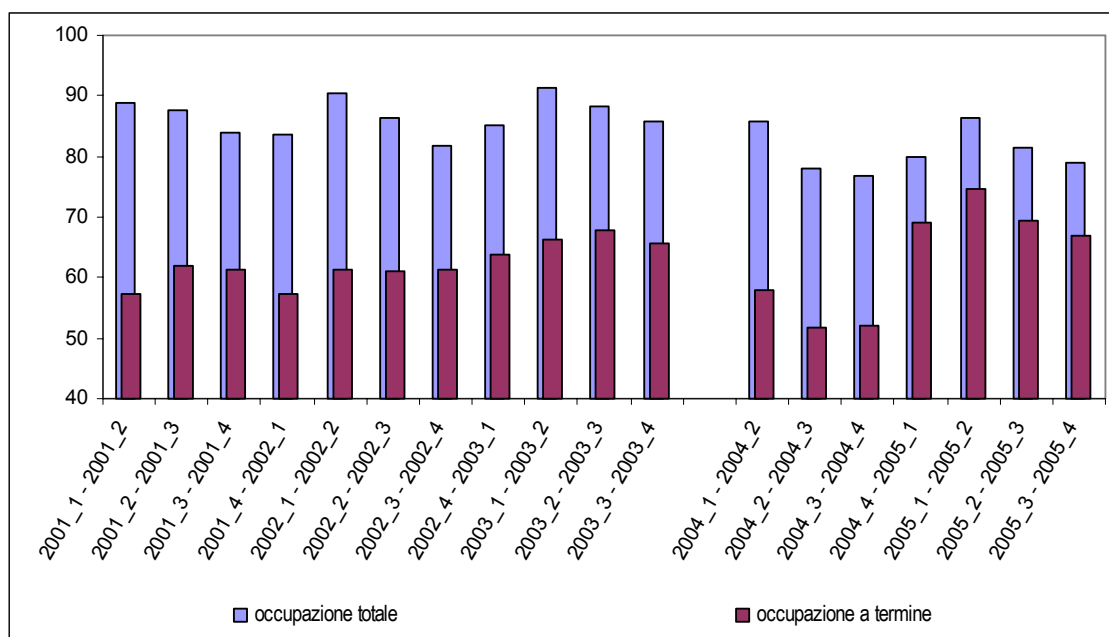
⁶⁶ Per un esempio di valutazione degli impieghi a termine in generale, basato sui dati della (vecchia) indagine sulle forze di lavoro, si veda Barbieri G. e P. Sestito "Temporary jobs as an entrance gate to employment: evidence for Italy", mimeo, 2005. Un esempio di valutazione specificamente riferito ad una singola modalità di lavoro a termine, il lavoro interinale, è in A. Ichino, F. Mealli, T. Nannicini, *Il lavoro interinale in Italia Trappola del precariato o trampolino verso un impiego stabile?*, in <http://www.welfare.gov.it/statistiche>.

zioni rispetto alla presenza di miglioramenti o peggioramenti negli esiti occupazionali del lavoro a termine. Il problema non è esclusivamente dato dalla discontinuità tra vecchia e nuova indagine sulle forze di lavoro – discontinuità che, come visto nel paragrafo precedente, ha portato ad un ampliamento della misura del lavoro a termine. Paradossalmente il problema è dato da un mutamento nelle modalità di conduzione dell'indagine intervenuto tra 2004 e 2005, quindi comunque all'interno del frame generale della nuova indagine. Gli esiti successivi degli occupati a termine – così come degli altri soggetti - sono infatti identificati a partire dalla struttura longitudinale che è propria tanto della nuova che della vecchia indagine sulle forze di lavoro. Ogni famiglia inclusa nel campione dell'indagine rimane nella stessa per 4 occasioni, venendo reintervistata, dopo la prima intervista (oggi effettuata con tecniche CAPI, ovvero sia un'intervista personale con l'ausilio del computer), a 3, 12 e 15 mesi di distanza (la reintervista oggi avvenendo con tecniche CATI, ovvero sia con un'intervista telefonica con l'ausilio di un computer). Nel complesso circa metà del campione interessato dall'indagine in un dato trimestre viene così reintervistato a distanza di 3 e 12 mesi (e un quarto a distanza di 9 e 15 mesi). Alla discontinuità esistente tra nuova e vecchia indagine – che in quanto tale impedisce di avere stime sulle transizioni a distanza di dodici mesi per il periodo 2003-04, le ultime transizioni trimestrali della vecchia indagine essendo quelle relative al periodo III-IV trimestre 2003 e le prime della nuova indagine essendo quelle riferite al periodo I-II trimestre 2004 – si è aggiunta una ulteriore discontinuità legata al fatto che dal 2005, con effetto quindi sulle transizioni annuali misurate sul periodo 2004-05 e su quelle trimestrali misurate a partire dal IV trimestre 2004-I trimestre 2005 in poi, la reintervista sfrutta a pieno l'ausilio del computer, ricordando al rispondente quale fosse il suo status precedente, chiedendogli quindi di confermarlo o di mutarlo nell'identificare il suo status attuale. Questa nuova modalità di procedere ha l'effetto di ridurre l'errore di misurazione esistente a livello sezionale – errore tanto più rilevante nel caso di situazioni occupazionali obiettivamente dall'ambigua classificazione. Le stesse stime delle transizioni divengono più precise, perché l'errore di misurazione sezionale farebbe apparire transizioni che sono in realtà spurie (legate all'alternarsi di errori di misura casuali ed a media zero). Il venir meno di queste transizioni spurie ha però anche l'effetto di rendere non confrontabili le transizioni misurate prima del 2005 e dal 2005 in poi.

Nel caso del lavoro a termine, che come visto è una situazione obiettivamente di ambigua identificazione, l'incidenza delle transizioni spurie venute meno a partire dal 2005 è in effetti particolarmente accentuata. La figura III.7 riporta la serie storica delle transizioni trimestrali dal 2001 in poi, distinguendo tra tassi di permanenza nell'occupazione nel suo complesso e suo sottoinsieme dato dalla permanenza in una situazione di lavoro a termine, da cui è evidente un balzo all'insù di quest'ultimo proprio a partire dalle indagini relative al 2005⁶⁷.

⁶⁷ Nel testo per semplicità si è ipotizzato che la tecnica di reintervista “a conferma” riduca l'errore di misurazione e le transizioni spurie legate ad una incerta identificazione del proprio status. E' però da sottolineare come l'effetto di quella tecnica potrebbe anche non essere totalmente benefico, perché il proporre all'intervistato un certo frame – in termini di qualificazione del proprio status - potrebbe influenzarlo, inducendolo a trascurare i sia pur piccoli mutamenti intervenuti. Il problema è simile a quello esistente nel caso dei quesiti retrospettivi, nei quali gli individui tendono a trascurare i mutamenti di minor portata in-

Fig. III.7. Transizioni trimestrali dall'occupazione a termine (valori %)



Fonte: nostre elaborazioni su dati ISTAT, rilevazione delle forze lavoro

Nel seguito ci si concentra perciò sulle transizioni annuali ma considerando solo l'ultimo anno e rinunciando ad una comparazione con le evidenze relative al passato (per le quali comunque si rimanda ai lavori citati all'inizio). Prima di passare all'esposizione dei dati è da ricordare, sempre su un piano metodologico, come la nuova indagine e l'ausilio del computer in fase di intervista e reintervista abbiano comunque migliorato l'abbinamento dei dati a livello longitudinale, grazie alla presenza di un codice univoco per l'identificazione dell'individuo in più indagini.

Nella Tavola III.5 è esposto lo stato occupazionale di arrivo, ad un anno di distanza, degli occupati a tempo determinato del quarto trimestre 2004. Si è distinto tra stato di occupazione e inoccupazione, articolando l'occupazione in arrivo nella forma dipendente a tempo indeterminato, a termine o nel lavoro autonomo. Nel caso di lavoro dipendente, tanto a tempo indeterminato che a termine, si è ulteriormente distinto a seconda che il rapporto di lavoro fosse con lo stesso datore di lavoro di un anno prima o con un nuovo datore di lavoro. Nel caso di passaggi al tempo indeterminato si tratta quindi di trasformazioni del rapporto di lavoro da tempo determinato a tempo indeterminato, laddove nel caso di permanenza di un rapporto a termine con lo stesso datore di lavoro iniziale può trattarsi tanto di una prosecuzione del vecchio rapporto a termine quanto di una sua sostanziale riproposizione⁶⁸. Nel caso del lavoro a termine con lo

tervenuti nel corso del tempo, appiattendosi sulla situazione attuale o sui momenti ed episodi di maggior rilevanza (con creazione di fenomeni di *heaping*).

⁶⁸ Come meglio spiegato nella nota alla tavola, l'identità del datore di lavoro è misurata con una certa approssimazione, perché si utilizza la risposta sulla durata già trascorsa del rapporto di lavoro in essere ad un dato istante e, anche al fine di tenere conto della possibile incoerenza delle risposte fornite al momento iniziale ed a quello finale, si propone una forchetta di stime, con un margine inferiore ed uno superiore

stesso datore, si fornisce anche un'indicazione sulla tenure pregressa complessiva che, nel momento di arrivo, il rispondente evidenzia, indicando in particolare quanti siano i rapporti che, nonostante siano a termine, sono in atto, pur se magari con interruzioni, da più di tre anni, un dato in quanto tale già esaminato nel paragrafo precedente (cfr. in particolare la tavola III.4)⁶⁹.

Nel complesso, il 23% degli occupati a termine passa ad un'occupazione a tempo indeterminato mentre il 55,8% permane nello stesso stato dell'anno precedente ed una piccola frazione passa al lavoro autonomo. In totale l'82% è occupato a dodici mesi di distanza. La probabilità di rimanere tra gli occupati e ancor più quella di passare ad un lavoro a tempo indeterminato sono fortemente differenziate tra aree geografiche (con valori più alti nel Nord), settori (i valori più alti sono nell'industria ed i più bassi in agricoltura) e classi di età (la classe con maggior vantaggio è quella fino a 29 anni). Circa una metà delle acquisizioni di un lavoro a tempo indeterminato vengono da una trasformazione del rapporto a termine inizialmente posto in essere, l'altra metà derivando dall'incontro con un altro datore di lavoro. Ancor più alta è peraltro l'incidenza dei rapporti con lo stesso datore iniziale nel caso di quei lavoratori che rimangono comunque in uno status a tempo determinato, specialmente nelle regioni meridionali ed in agricoltura⁷⁰.

(specularmente si fornisce una forchetta anche per i casi in cui vi sia un diverso datore di lavoro, identificati a saldo).

⁶⁹ Va ricordato che l'uso d'un quesito retrospettivo, tanto per misurare la tenure pregressa quanto per identificare se il datore di lavoro attuale sia lo stesso di dodici mesi prima, plausibilmente è falsato dalla tendenza, nei quesiti retrospettivi, a non evidenziare eventi pur effettivi ma ritenuti, retrospettivamente, poco significativi. Il dato non va quindi interpretato alla lettera e non è di per sé un indice del mancato rispetto delle previsioni normative sulla durata dei contratti a termine che, nella generalità dei casi, non dovrebbero poter superare i tre anni.

⁷⁰ Nella tavola, stante l'imprecisione nella identificazione della specifica fattispecie giuridica del contratto a termine, non si riportano informazioni distinte a seconda della fattispecie contrattuale. Inoltre si ricorda che le transizioni sono definite sulla base del confronto puntuale in due momenti del tempo, la situazione di partenza a cui si fa riferimento essendo quella dello stock degli occupati a termine, non di chi in un certo momento stia avviando un'esperienza lavorativa a termine. Su entrambi gli aspetti si rimanda al Box III.3 che tiene conto di entrambi gli aspetti a partire dai dati amministrativi.

Tav. III.7. Status occupazionale a dodici mesi di distanza (nel IV trimestre 2005) dei soggetti impiegati a termine nel IV trimestre del 2004 (valori % rispetto al totale occupati a termine iniziali).

	Totale	Tempo indeterminato				Tempo indet. totale	Lavoro auto-nomo	Tempo determinato					Tempo det. totale
		Stesso datore di lavoro		Altro datore di lavoro				Stesso datore di lavoro		Altro datore di lavoro		di cui a termine da tre anni e più	
		lower bound	upper bound	Lower bound	upper bound			lower bound	upper bound	lower bound	upper bound		
Totale	82.4	10.9	16,6	16,6	12.1	23.0	3.5	31.1	42,3	21,8	13,5	24.7	55.8
Full time	84.9	11.9	17,6	17,6	12.7	24.5	3.5	31.9	43,1	21,5	13,8	25.0	56.9
Part-time	72.9	7.3	13,0	13,0	9.9	17.2	3.7	28.4	39,6	23,0	12,3	23.6	52.0
Maschi	84.9	11.6	18,4	18,4	14.5	26.1	3.9	31.8	41,5	18,6	13,5	23.2	54.9
Femmine	80.2	10.3	15,1	15,1	10.0	20.3	3.2	30.6	43,0	24,5	13,6	26.0	56.6
Fino a 29 anni	83.5	12.2	18,6	18,6	13.6	25.9	4.3	29.6	39,2	11,2	14,1	23.8	53.4
30-49 anni	83.4	11.1	16,7	16,7	11.7	22.8	3.3	32.0	43,8	27,2	13,5	25.3	57.3
50 e più	72.8	4.9	8,6	8,6	7.5	12.4	1.6	33.2	47,8	38,0	11,1	25.7	58.9
Nord	87.1	17.2	22,6	22,6	12.6	29.7	3.7	30.8	39,6	15,4	14,0	22.8	53.6
Centro	83.0	9.5	15,9	15,9	14.5	23.9	2.5	30.1	42,1	19,4	14,5	26.5	56.6
Sud	77.4	5.3	11,0	11,0	10.5	15.8	3.8	31.9	45,1	29,2	12,6	25.8	57.7
Agricoltura	75.9	2.9	6,2	6,2	5.7	8.6	3.0	37.3	49,8	36,9	14,6	27.1	64.3
Industria	84.5	15.8	23,2	23,2	17.7	33.5	2.6	26.7	36,6	12,7	11,8	21.7	48.4
Servizi	82.9	10.6	16,2	16,2	11.1	21.7	4.1	31.7	43,1	22,3	14,0	25.4	57.1

* L'identificazione del datore di lavoro – se lo stesso della situazione di partenza o un nuovo, diverso datore di lavoro – viene effettuata in base alla tenure dichiarata dal rispondente nella situazione occupazionale di arrivo. Se la tenure è inferiore ai 12 mesi si assume che si tratti di un nuovo datore di lavoro; ove la tenure dichiarata sia superiore ai 12 mesi ed esattamente congruente (in termini di mese e anno di inizio dell'episodio lavorativo) con quella dichiarata 12 mesi prima, nella situazione di partenza, si assume che il datore di lavoro sia lo stesso della situazione di partenza (il che, nel caso di soggetti transitati ad un impiego a tempo indeterminato, identifica situazioni di contratti trasformati da tempo determinato a tempo indeterminato). Rimangono ambiguamente determinate le situazioni in cui la tenure nella situazione di arrivo supera i 12 mesi ma non sia perfettamente congruente con quella dichiarata dodici mesi prima, nella situazione di partenza, ragione per cui si riporta una forcilla (specularmene la stessa forcilla definisce una forcilla di valori anche per quanto riguarda l'identificazione della presenza di un "altro datore di lavoro").

Fonte: nostre elaborazioni su dati ISTAT, rilevazione delle forze lavoro

Box III.3 Gli esiti degli avviamenti a tempo determinato⁷¹.

In questo Box si ritorna sulla questione degli esiti occupazionali successivi dei lavoratori a tempo determinato adoperando le informazioni di origine amministrativa, il che, come già spiegato nel Box II.1, non ci consente di arrivare sino al 2005. D'altro canto, è molto più precisa l'identificazione della situazione di partenza – perché si identifica con precisione la specifica fattispecie contrattuale a termine, non basandocisi sulla percezione del rispondente circa la natura del rapporto di lavoro in essere, e si individua il momento preciso in cui il lavoro a termine viene avviato – e degli stessi esiti occupazionali successivi – perché si identifica il tipo di rapporto di lavoro, anche se va detto che si perde il dettaglio su alcune “uscite”, perché non si può sapere se il soggetto in questione finisca ad esempio nel comparto pubblico (che esula dagli archivi amministrativi qui adoperati) o divenga disoccupato o inattivo.

In particolare, il tipo di esercizio qui presentato parte dal momento in cui un determinato soggetto abbia *iniziato* un episodio di lavoro a termine e si chiede quale sia lo status occupazionale di quel soggetto nei mesi successivi. L'esercizio è stato effettuato tanto a partire dalle informazioni di cui sono in possesso i Centri per l'impiego (CPI) – il riferimento è di nuovo alla banca dati in proposito costruita in Veneto (si è usato il data base GIOVE) – quanto alle informazioni desunte dagli archivi amministrativi dell'INPS (si è usato il data base CLAP costruito dall'Ufficio di Statistica del Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale)⁷². Nel secondo caso l'esercizio consente anche di misurare i livelli retributivi successivamente conseguiti da chi abbia avviato un episodio di lavoro a termine e di identificare l'eventuale percezione di sussidi di disoccupazione o altre politiche passive.

In entrambi i casi, come detto, si parte da chi abbia avviato un certo rapporto di lavoro in una data finestra temporale – conteggiando per una volta soltanto ed a partire dal primo avviamento intervenuto l'individuo che venga eventualmente interessato da più avviamenti dello stesso tipo nel corso di quella finestra temporale – e non dallo stock di rapporti di lavoro di un certo tipo in essere in un istante del tempo – che è invece quanto fatto nel paragrafo III.2 basato sull'indagine sulle forze di lavoro.

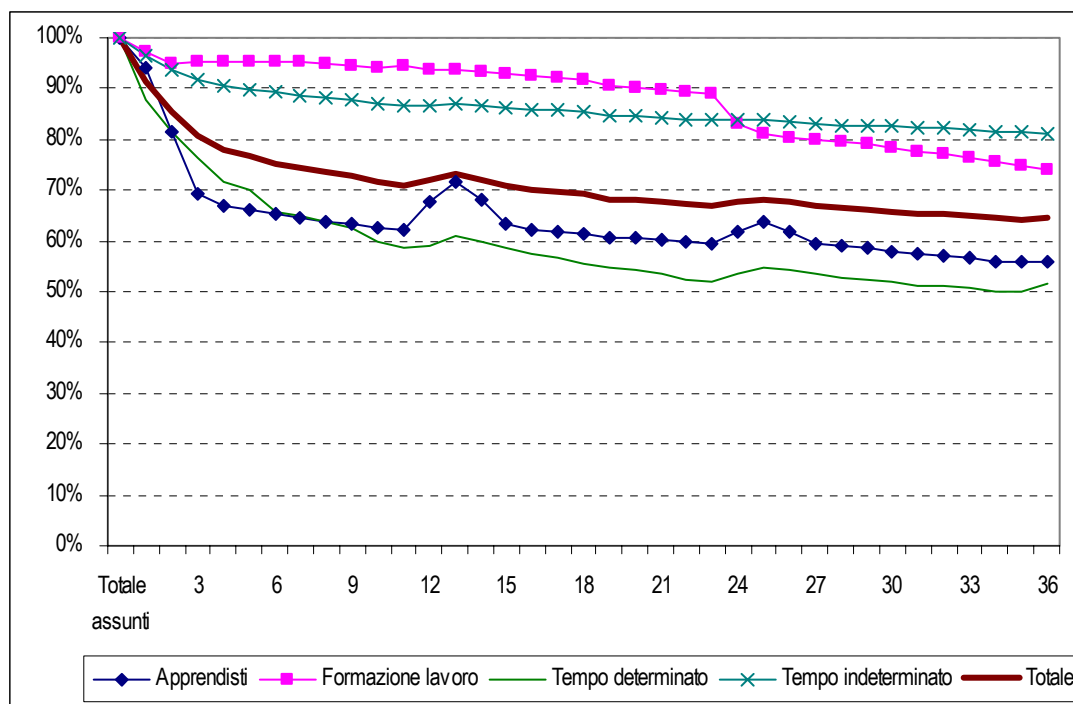
Le Figure 1 e 2 considerano il caso del Veneto – per la precisione si tratta delle province di Vicenza e Treviso e degli avviamenti avvenuti nel 2000 – a partire dai dati dei CPI. Più in particolare si riporta il tasso di occupazione – misurato come presenza puntuale nell'insieme del lavoro dipendente privato (soggetto alle comunicazioni ai CPI) alla fine di ogni mese per i 36 mesi successivi alla prima assunzione intervenuta nel 2000 – rispettivamente per il totale degli assunti ed esclusivamente per i “nuovi” occupati (per tali intendendosi i lavoratori non conosciuti alla base dati, quindi senza precedenti rapporti di lavoro dipendente in Veneto, con riferimento almeno agli anni post-informatizzazione, avvenuta alla metà degli anni '90). Le diverse linee identificano le

⁷¹ Questo paragrafo integra un contributo di Bruno Anastasia e Maurizio Danilo – basato su dati relativi al Veneto provenienti dalle segnalazioni dei datori di lavoro ai Centri per l'Impiego – ed un contributo di Salvatore Pirrone – basato sui dati di CLAP relativi all'intera Italia e derivanti dagli archivi amministrativi INPS (cfr. ss.).

⁷² Per riferimenti generali alla natura dei dati in questione si rimanda al Box III.1.

diverse tipologie contrattuali dell'assunzione intercorsa nel mese zero (che è un mese del 2000, normalizzato appunto a zero per consentire di far partire il computo dal momento dell'evento assunzione qui considerato).

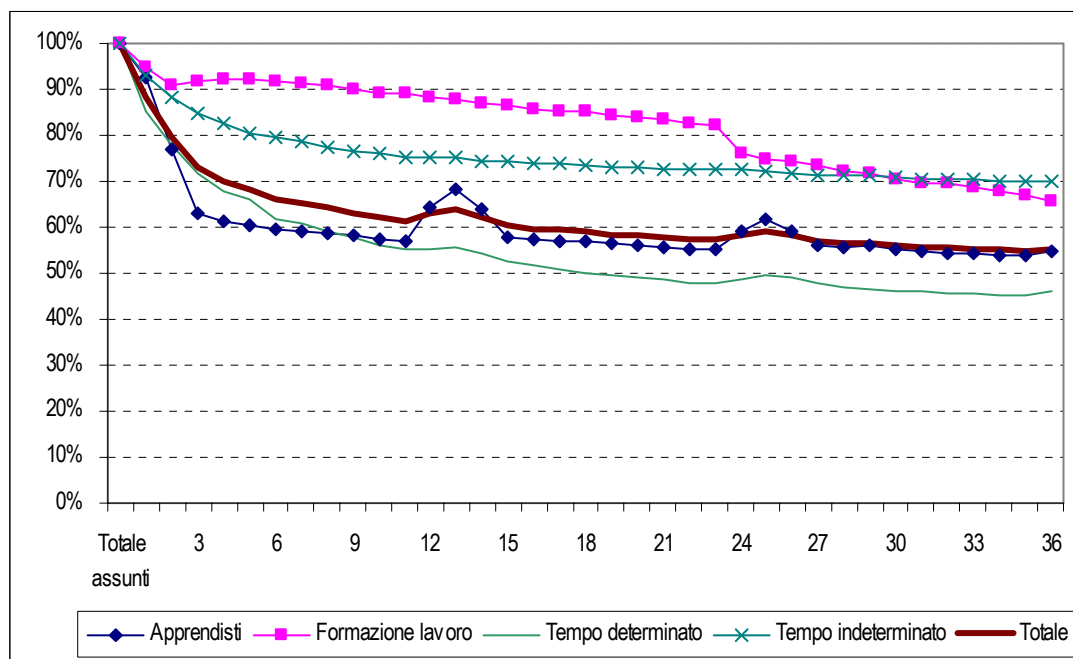
Fig. 1 Presenze nel lavoro dipendente nei mesi successivi all'avvio d'un rapporto di lavoro dipendente. Assunti in provincia di Vicenza e Treviso nel 2000 (150.528 soggetti). Gruppi ripartiti secondo la tipologia del contratto di assunzione al mese zero.



Fonte: elab. Veneto Lavoro su dati Silrv-Archivi Netlabor

Per definizione, al mese zero tutti i soggetti considerati sono occupati ed il tasso di occupazione è quindi pari al 100%. Nei mesi successivi, il tasso di occupazione si mantiene superiore all'80% per quanti vengono assunti con contratti a tempo indeterminato; per i lavoratori con contratti di formazione lavoro questo tasso è ancora più alto, almeno fino ai 24 mesi, momento in cui non sempre però il rapporto viene confermato. Per gli apprendisti è di rilievo il fenomeno della stagionalità (che risulta particolarmente esaltato nel caso si considerino gli assunti dei mesi estivi), con quindi un tasso di occupazione che risale ciclicamente a distanza di 12 mesi. Per gli altri rapporti a tempo determinato in senso proprio, dove i segni della stagionalità sono decisamente inferiori, si evidenzia un tasso di occupazione, a distanza di due/tre anni, attorno al 50/60%. Il profilo degli esordienti è sostanzialmente simile, anche se sistematicamente attestato su tassi di occupazione leggermente inferiori: a distanza di tre anni gli esordienti occupati risultavano circa il 55%.

Fig. 2 Presenze nel lavoro dipendente nei mesi successivi all'avvio d'un rapporto di lavoro dipendente. Assunti "esordienti" in provincia di Vicenza e Treviso nel 2000 (49.973 soggetti). Gruppi ripartiti secondo la tipologia del contratto di assunzione al mese zero.

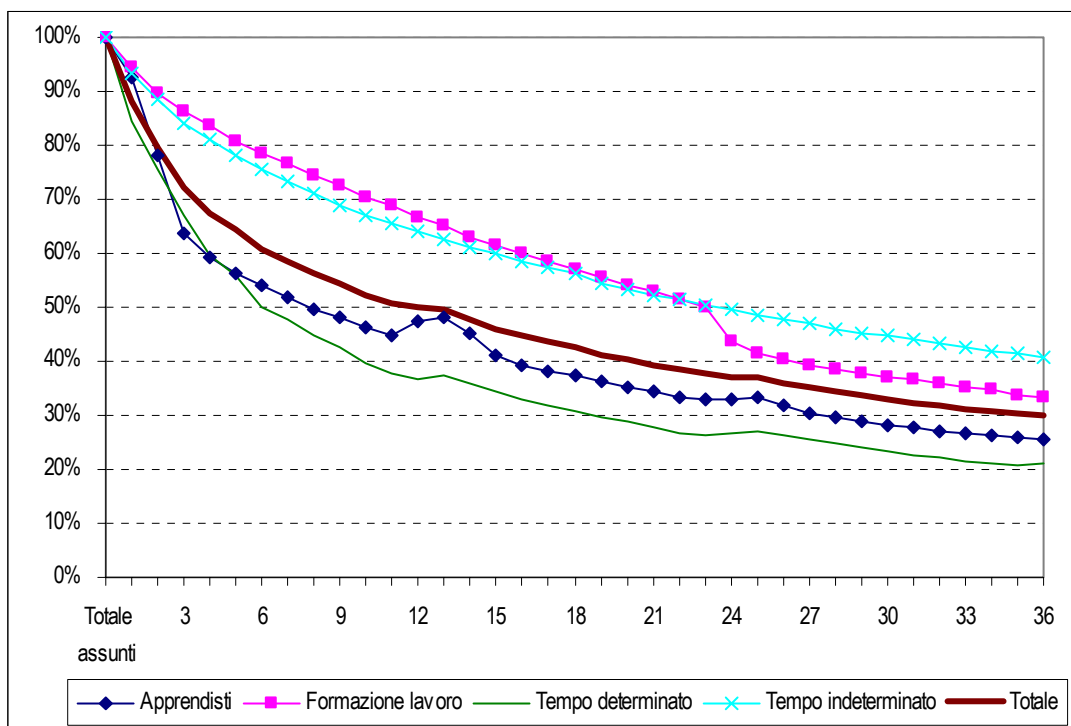


Fonte: Fonte: elab. Veneto Lavoro su dati Silrv-Archivi Netlabor

Si noti che nel totale delle assunzioni a tempo determinato abbiamo considerato anche le missioni di lavoro interinale, per le quali si evidenzia un tasso di occupazione successivo alquanto più basso (a distanza di un anno si stabilizza all'incirca sul 20%), un dato che però dipende in larga misura dal fatto che l'occupazione è stata misurata esattamente alla fine di ciascun mese. Come vedremo meglio oltre, sulla base dei dati CLAP (che hanno il vantaggio di considerare l'intero territorio nazionale e quindi di non perdere gli impieghi in altre zone del paese di lavoratori che spesso sono piuttosto mobili), misurando l'occupazione in termini di presenza nel mese – anziché in quelli di presenza in un singolo momento del mese – il pattern per i lavoratori interinali non differisce granché da quello di molti altri tipi di avviamenti a termine.

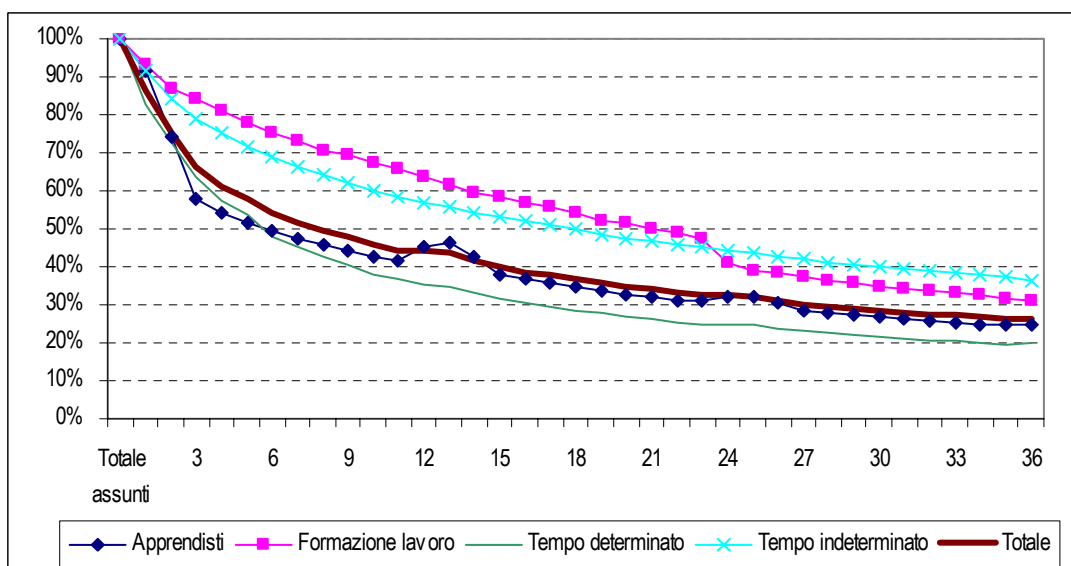
I tassi di occupazione qui calcolati fanno riferimento alla presenza nel mercato, non necessariamente alla continuazione, o alla reiterazione, d'un rapporto col datore di lavoro iniziale, quello cioè che ha posto in essere l'assunzione da cui si prendono le mosse al mese zero. La fig. 3 mette in luce che a 36 mesi di distanza solo il 30% degli assunti è impiegato presso l'azienda dell'assunzione iniziale; tale quota oscilla tra il 40% degli (originariamente) assunti con contratti a tempo indeterminato e il 20% di quanti erano stati assunti con contratti a tempo determinato. Anche in questo caso, per gli esordienti, il pattern di fedeltà, pur con valori leggermente inferiori, è del tutto simile come tendenze evidenziate (fig. 4).

Fig. 3 Permanenze nella medesima azienda nei mesi successivi all'avvio d'un rapporto di lavoro dipendente. Assunti in provincia di Vicenza e Treviso nel 2000 (150.528 soggetti). Gruppi ripartiti secondo la tipologia del contratto di assunzione al mese zero.



Fonte: elab. Veneto Lavoro su dati Silrv-Archivi Netlabor

Fig. 4 Permanenze nella medesima azienda nei mesi successivi all'avvio d'un rapporto di lavoro dipendente. Assunti "esordienti" in provincia di Vicenza e Treviso nel 2000 (49.973 soggetti). Gruppi ripartiti secondo la tipologia del contratto di assunzione al mese zero.

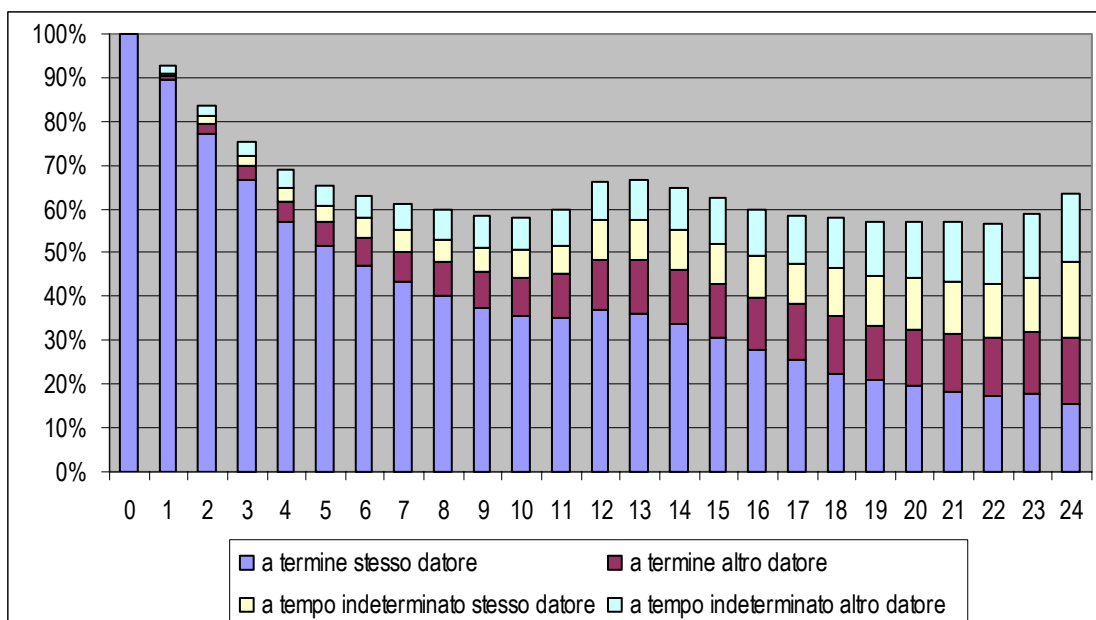


Fonte: elab. Veneto Lavoro su dati Silrv-Archivi Netlabor

La figura successiva considera lo stesso tipo di evidenze ma con riferimento all'intero territorio nazionale ed a partire dagli archivi dell'INPS che sono alla base del data set di CLAP. L'attenzione è però limitata ai soli avviamenti relativi al tempo determinato. Anziché considerare solo le partenze registrate nel 2000 si considerano però anche quelle del 1998 e del 1999 e i due panel della figura 5 in particolare confrontano gli esiti delle "partenze" avvenute nel 1998 e di quelle del 2000. Va preliminarmente precisato che i dati CLAP, derivando dalle dichiarazioni annuali dei sostituti d'imposta (OIM fino al 1997 e, dal 1998 770/SA), non consentono di avere una assoluta precisione circa il giorno di inizio di un rapporto di lavoro e, soprattutto, non permettono l'identificazione dei molteplici inizi e fine di rapporti intervenuti, nel corso dell'anno, tra i medesimi lavoratore e datore di lavoro; ne risulta una sottostima dei flussi di lavoro dipendente, con particolare riferimento ai rapporti a termine di breve durata⁷³.

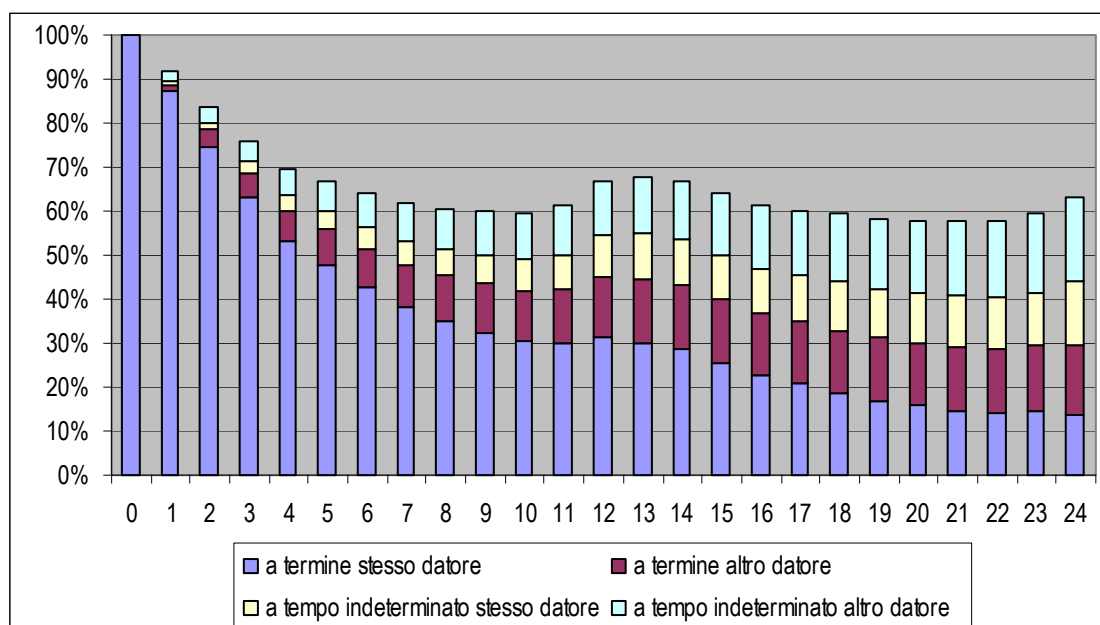
Fig. 5 Presenze nel lavoro dipendente nei mesi successivi all'avvio d'un rapporto di lavoro dipendente a termine con distinzione della natura del contratto e del datore di lavoro.

a) entrati nell'anno 1998.



⁷³ Ulteriori complicazioni sono date dalla difficoltà di distinguere le effettive interruzioni del rapporto di lavoro da vicende del tutto temporanee che possono avvenire anche in costanza di rapporto di lavoro, come la sospensione del lavoro per malattia o cassa integrazione.

b) entrati nell'anno 2000



Fonte: elaborazioni su dati Ministero del Lavoro-INPS, CLAP

L'orizzonte su cui gli esiti occupazionali successivi sono misurati è solo di 24 mesi (perché CLAP al momento non consente di andare oltre il 2002). Il tasso di occupazione registrato in ciascun singolo mese è distinto a seconda che il lavoro sia prestato alle dipendenze del medesimo o di altro datore di lavoro ed a seconda della natura a tempo determinato o indeterminato del contratto ed include solo il lavoro dipendente privato soggetto ad obbligo di contribuzione presso l'INPS. A differenza che nelle elaborazioni relative al Veneto prima esposte, si considera inoltre l'occupazione non come dato puntuale alla fine di ciascun mese, ma come "presenza" nel mese; poiché vi possono essere presenze multiple nel mese – nel senso che si può essere stati occupati tanto a tempo determinato che a tempo indeterminato, con il datore iniziale o con un altro datore – si evitano doppi conteggi (che rischierebbero di innalzare il tasso di occupazione oltre il 100%) attribuendo la presenza nel mese prioritariamente al tempo indeterminato ed ad altro datore quando uno di tali eventi si sia realizzato nel mese.

Le successive tavole da 1 a 5 mettono assieme le partenze di ciascuno dei tre anni dal 1998 al 2000, concentrandosi sulla situazione in alcuni momenti puntuali – a 6, 12, 18 e 24 mesi dalla "partenza" iniziale – e disaggregando le partenze in base a varie dimensioni – la tipologia del rapporto a tempo determinato di partenza (distinguendo tra apprendistato, formazione e lavoro, assunzioni a tempo determinato dalle liste di mobilità, missioni di lavoro interinale, altri contratti a tempo determinato con agevolazioni e altri contratti a tempo determinato senza agevolazioni contributive di sorta), il mese solare della partenza (distinguendo tra le partenze avvenute in gennaio, quelle intervenute tra febbraio e maggio, quelle del bimestre giugno-luglio, quelle del periodo da agosto a dicembre), la classe di età del lavoratore, il sesso, la presenza e rilevanza di precedenti esperienze di lavoro dipendente (misurata in termini di monte retributivo percepito l'anno solare prima della "partenza") da parte del soggetto interessato dalla partenza.

Tav. 1 Presenze nel lavoro dipendente nei mesi successivi all'avvio d'un rapporto di lavoro dipendente a termine con distinzione della natura del contratto e del datore di lavoro; per tipologia del contratto iniziale. Percentuali sul totale entrati

	esito per tipo di contratto e datore di lavoro				
	% sul totale entrati				
	a termine		a tempo indeterminato		totale
stesso datore	altro datore	stesso datore	altro datore		
dopo 6 mesi	44,0	8,1	4,5	6,5	63,2
dopo 12 mesi	33,5	13,3	9,2	10,7	66,8
dopo 18 mesi	20,0	14,1	10,7	14,1	59,1
dopo 24 mesi	14,4	15,9	15,2	17,8	63,6
per tipo di contratto					
			dopo 6 mesi		
contratto a tempo determinato	29,6	7,3	6,9	8,0	51,8
apprendistato	55,6	8,5	1,5	2,6	68,1
contratto di formazione e lavoro	73,6	5,7	3,8	4,0	87,5
lavoro interinale	22,6	18,1	0,0	18,7	59,6
assunzione dalle liste di mobilità	65,6	8,4	6,7	4,0	84,7
altri contratti agevolati	46,0	6,3	19,0	1,6	73,0
			dopo 12 mesi		
contratto a tempo determinato	24,1	11,5	12,0	12,6	60,3
apprendistato	44,6	16,5	3,4	5,1	69,7
contratto di formazione e lavoro	54,7	9,4	8,8	8,7	82,2
lavoro interinale	12,1	23,0	0,1	25,3	60,8
assunzione dalle liste di mobilità	17,4	12,1	39,6	9,3	78,4
altri contratti agevolati	19,0	7,9	23,8	6,3	57,1
			dopo 18 mesi		
contratto a tempo determinato	11,0	11,5	11,6	16,0	50,3
apprendistato	31,6	18,7	5,2	7,3	62,9
contratto di formazione e lavoro	36,2	11,1	17,4	13,3	78,7
lavoro interinale	6,0	22,6	0,1	29,8	58,9
assunzione dalle liste di mobilità	6,5	12,1	31,9	15,6	66,1
altri contratti agevolati	4,8	14,3	33,3	11,1	63,5
			dopo 24 mesi		
contratto a tempo determinato	13,3	13,6	12,3	18,8	58,1
apprendistato	23,1	22,9	9,9	10,9	66,9
contratto di formazione e lavoro	9,5	10,3	36,7	19,2	77,0
lavoro interinale	3,8	21,4	0,2	33,2	58,8
assunzione dalle liste di mobilità	3,3	9,8	28,9	20,7	62,7
altri contratti agevolati	6,3	14,3	28,6	19,0	68,3

Fonte: elaborazioni su dati Ministero del Lavoro-INPS, CLAP

Tav. 2 Presenze nel lavoro dipendente nei mesi successivi all'avvio d'un rapporto di lavoro dipendente a termine con distinzione della natura del contratto e del datore di lavoro; per sesso. Percentuali sul totale entrati

	a termine		a tempo indeterminato		totale
	stesso datore	altro datore	stesso datore	altro datore	
dopo 6 mesi					
Maschi	44,4	8,2	4,8	7,3	64,8
Femmine	43,6	7,9	4,2	5,5	61,2
dopo 12 mesi					
Maschi	32,2	13,2	9,3	11,9	66,8
Femmine	35,0	13,3	9,2	9,1	66,7
dopo 18 mesi					
Maschi	19,9	14,0	10,8	15,6	60,6
Femmine	20,0	14,2	10,6	12,2	57,1
dopo 24 mesi					
Maschi	13,6	15,6	15,4	19,2	64,1
Femmine	15,3	16,3	15,1	16,0	62,9

Fonte: elaborazioni su dati Ministero del Lavoro-INPS, CLAP

Venendo ai risultati, si evidenzia come complessivamente il tasso di occupazione a 24 mesi dalla partenza di un lavoro a tempo determinato sia poco sopra il 60%. Per quanto vi sia un evidente pattern stagionale – nel senso che l'occupazione si innalza a 12-13 mesi di distanza (ed anche al mese 24) dal mese zero – tale valore viene raggiunto abbastanza celermente (all'incirca al mese 6). Più continuo è invece il processo che vede ridursi i rapporti a termine e specularmente salire quelli a tempo indeterminato, soprattutto con datori di lavoro diversi da quello iniziale del mese zero. Dopo 6 mesi dalla partenza, sono 63,2 i soggetti con un lavoro dipendente, di cui ben 52,1 sono ancora con un contratto a termine. Dopo 24 mesi, sebbene gli occupati dipendenti complessivamente siano mutati di poco – sono anzi leggermente aumentati, essendo 63,6, grazie anche al pattern stagionale prima ricordato – quelli a tempo indeterminato sono divenuti la maggioranza (sono 33,0 contro i 30,6 che sono ancora a termine). La crescita del lavoro a tempo indeterminato è soprattutto trainata dalla crescita progressiva dei rapporti di questa specie con un datore di lavoro diverso da quello iniziale del mese zero: dopo 6 mesi solo 14,6 sono con un datore di lavoro diverso da quello iniziale (e solo 6,5 sono a tempo indeterminato); dopo 24 mesi, 33,7 hanno un datore di lavoro diverso da quello del mese zero (e ben 17,8 hanno un contratto a tempo indeterminato).

Quanto alle differenze tra diverse tipologie di partenza e di partenti, esiti occupazionali leggermente più alti si hanno nel caso dei contratti di formazione e lavoro, ma probabilmente anche per la durata specifica del contratto in quanto tale (l'evidenza sul Veneto prima esposta mostra che il vantaggio della formazione e lavoro in effetti cessa una volta che si superi la soglia dei 24 mesi). Si noti come valori simili agli altri tipi di rapporto a termine si registrino anche nel caso del lavoro interinale. Il motivo della differenza, rispetto al caso Veneto, è nel fatto che si considera l'intero territorio nazionale (e quindi non si trattano come uscite gli episodi lavorativi “fuori zona”) e, soprattutto, nel fatto di considerare le presenze nel mese e non il dato puntuale di fine mese.

Quanto al momento della partenza, un caso a sé è quello delle partenze avutesi nei mesi estivi, che mostrano basse permanenze nel lavoro dipendente ed un accentuato profilo stagionale, con pochissimi passaggi al lavoro a tempo indeterminato. Il motivo è

però plausibilmente legato alla specificità di queste partenze, che interessano soggetti che solo a certe cadenze, stagionali per l'appunto, entrano e rientrano (a termine) nel mercato del lavoro. Quanto invece all'anno di partenza, è da segnalare come gli esiti delle partenze del 2000 siano più lusinghieri di quelli delle partenze del 1998, soprattutto per quanto attiene i passaggi a tempo indeterminato con un altro datore di lavoro. Il motivo è plausibilmente legato tanto alla situazione congiunturale – ché il ciclo occupazionale ha raggiunto i suoi massimi proprio nel biennio 2001-02 che è quello su cui gli esiti delle partenze del 2000 sono computati – quanto all'operare del bonus occupazionale definito dalla legge 388 del 2000. La probabilità di essere occupato a tempo indeterminato a 24 mesi di distanza dal mese zero passa dal 32,6 al 33,7% nel confronto tra le partenze 1998 e quelle 2000, un incremento peraltro modesto a fronte dell'elevato impegno di risorse finanziarie connesso con quel bonus (cfr. in proposito il cap. V).

Tav. 3 Presenze nel lavoro dipendente nei mesi successivi all'avvio d'un rapporto di lavoro dipendente a termine con distinzione della natura del contratto e del datore di lavoro; per classe di età. Percentuali sul totale entrati

	a termine		a tempo indeterminato		totale
	stesso datore	altro datore	stesso datore	altro datore	
dopo 6 mesi					
15-24	47,8	9,4	2,9	4,2	64,3
25-34	44,1	7,3	6,3	9,0	66,9
35-44	32,8	6,1	6,8	9,8	55,5
45-54	34,4	5,0	5,8	8,2	53,4
55-64	28,6	3,6	3,9	4,9	41,0
65 e oltre	15,2	0,0	2,2	0,0	17,4
dopo 12 mesi					
15-24	37,3	16,4	5,8	7,3	67,0
25-34	30,3	10,7	12,3	14,7	68,4
35-44	24,8	9,2	14,1	15,4	63,6
45-54	30,4	7,7	14,6	12,5	65,2
55-64	32,8	5,2	10,1	7,7	55,7
65 e oltre	23,9	2,2	2,2	2,2	30,4
dopo 18 mesi					
15-24	24,3	18,3	8,1	10,1	60,9
25-34	17,2	10,8	13,9	19,4	61,8
35-44	11,3	8,6	13,1	18,8	51,8
45-54	13,3	7,0	13,0	14,9	48,3
55-64	11,8	3,9	7,7	8,2	31,6
65 e oltre	4,4	0,0	2,2	4,4	10,9
dopo 24 mesi					
15-24	16,0	21,3	13,6	14,1	65,2
25-34	10,1	10,7	19,5	23,5	64,3
35-44	14,5	9,9	13,3	21,1	58,8
45-54	20,4	9,0	12,3	16,2	57,9
55-64	21,9	7,4	8,5	8,1	45,9
65 e oltre	17,4	6,5	2,2	4,4	30,4

Fonte: elaborazioni su dati Ministero del Lavoro-INPS, CLAP

Tav. 4 Presenze nel lavoro dipendente nei mesi successivi all'avvio d'un rapporto di lavoro dipendente a termine con distinzione della natura del contratto e del datore di lavoro; per mese solare dell'entrata iniziale. Percentuali sul totale entrati

	a termine		a tempo indeterminato		totale
	stesso datore	altro datore	stesso datore	altro datore	
per mese di entrata			dopo 6 mesi		
gennaio	59,6	8,2	5,3	6,3	79,6
febbraio-maggio	53,0	7,7	1,6	6,2	68,6
giugno-agosto	27,4	7,0	2,5	5,6	42,5
settembre-dicembre	41,4	9,2	8,9	7,7	67,4
			dopo 12 mesi		
gennaio	33,9	10,0	16,0	10,6	71,0
febbraio-maggio	35,9	12,7	8,2	11,1	68,0
giugno-agosto	31,0	15,9	5,6	9,3	62,0
settembre-dicembre	32,3	13,1	10,5	11,5	67,5
			dopo 18 mesi		
gennaio	22,2	12,7	19,0	15,2	69,8
febbraio-maggio	24,6	14,5	10,1	14,4	63,8
giugno-agosto	13,2	13,8	6,2	11,5	44,8
settembre-dicembre	19,5	14,5	11,4	15,7	61,3
			dopo 24 mesi		
gennaio	11,4	11,3	25,0	19,1	67,9
febbraio-maggio	15,8	15,1	15,0	18,6	64,7
giugno-agosto	14,7	19,5	9,4	14,6	58,5
settembre-dicembre	13,7	15,8	16,0	19,0	64,7

Fonte: elaborazioni su dati Ministero del Lavoro-INPS, CLAP

Il sesso del lavoratore sembra incidere poco sulle prospettive occupazionali: gli uomini hanno una probabilità leggermente maggiore di successo rispetto alle donne, dovuta per il totale ad una maggiore performance sul fronte delle occupazioni a tempo indeterminato con un diverso datore di lavoro. Le donne mostrano inoltre una stagionalità leggermente superiore, perdendo più occupazione nei mesi intermedi del ciclo annuale.

Se si distinguono i soggetti avviati a termine in base all'età, si evidenzia come la successiva presenza nell'occupazione sia meno frequente tra i soggetti più anziani. Solo il 58,9% dei 35-44enni sono occupati a 24 mesi di distanza dal primo avvio a termine, laddove nelle due classi di età precedenti tale quota è attorno al 64-65%. In molti casi si tratta inoltre di presenze "stagionali", ché se ci si concentrasse sull'orizzonte dei 18 mesi, solo il 51,8 (a fronte di un 61,8% per i 25-34enni) sarebbe occupato.

Distinguendo in base alla situazione lavorativa nel corso dell'anno precedente, si desume che chi aveva ottenuto, nel corso dell'anno precedente una retribuzione da lavoro dipendente annua bassa (inferiore al 67% di quella mediana, segno spesso anche del fatto di aver lavorato poco nel corso di quell'anno) o non aveva lavorato affatto ha una probabilità inferiore di essere occupato nei mesi successivi rispetto a chi aveva avuto una retribuzione più elevata. Tale effetto si manifesta quasi esclusivamente nella probabilità di ottenere, dal medesimo datore di lavoro, un contratto a tempo indeterminato.

Tav. 5 Presenze nel lavoro dipendente nei mesi successivi all'avvio d'un rapporto di lavoro dipendente a termine con distinzione della natura del contratto e del datore di lavoro; per situazione lavorativa e retributiva nell'anno precedente l'entrata

per retribuzione nell'anno precedente	a termine		a tempo indeterminato		totale
	stesso datore	altro datore	stesso datore	altro datore	
dopo 6 mesi					
non lavora	45,7	5,3	4,0	0,0	59,7
retrib.bassa	39,8	6,2	3,8	0,0	56,8
retrib.medio-bassa	56,3	6,4	8,0	0,1	80,7
retrib.medio-alta	55,9	5,5	12,6	0,5	87,3
dopo 12 mesi					
non lavora	34,7	11,4	7,0	0,1	61,1
retrib.bassa	34,9	12,4	8,3	0,1	66,3
retrib.medio-bassa	35,9	11,5	16,5	0,1	78,8
retrib.medio-alta	30,0	9,0	25,3	0,6	84,4
dopo 18 mesi					
non lavora	22,6	12,8	8,5	0,1	54,9
retrib.bassa	18,0	13,6	9,6	0,1	55,1
retrib.medio-bassa	22,8	13,6	18,5	0,2	75,0
retrib.medio-alta	19,0	10,5	26,2	0,9	80,9
dopo 24 mesi					
non lavora	14,5	15,3	13,9	0,2	58,4
retrib.bassa	16,5	16,7	13,1	0,1	63,3
retrib.medio-bassa	13,2	13,7	24,1	0,3	75,0
retrib.medio-alta	8,6	9,0	31,5	1,1	79,0

Nota: per classificare la retribuzione complessiva da lavoro dipendente dell'anno precedente sono state usate le seguenti classi: "bassa" = reddito da lavoro dipendente minore dei 2/3 del reddito mediano dell'anno di riferimento; "medio-bassa" = reddito da lavoro dipendente compreso tra i 2/3 ed il 100% del reddito mediano dell'anno di riferimento; "medio-alta" = reddito da lavoro dipendente uguale o superiore al reddito mediano dell'anno di riferimento.

Fonte: elaborazioni su dati Ministero del Lavoro-INPS, CLAP

Tav. 6 Retribuzione annua nell'anno t+1 e t+2 per i soggetti che iniziano un rapporto di lavoro dipendente nell'anno t (anni 1998, 1999, 2000)

	% sul totale	non lavora	retrib.bassa	retrib.medio-bassa	retrib.medio-alta
anno t+1					
Totale	100,0	15,1	39,2	23,7	22,0
tipo di contratto					
contratto a tempo determinato	50,1	18,0	43,0	21,4	17,7
apprendistato	26,1	14,0	47,2	7,5	31,3
contratto di formazione e lavoro	15,2	7,1	18,1	52,7	22,2
lavoro interinale	5,7	20,0	34,4	29,0	16,6
assunzione dalle liste di mobilità	2,7	7,1	20,0	49,1	23,9
 sesso					
Maschi	57,8	14,4	36,0	28,2	21,4
Femmine	42,2	16,0	43,5	17,6	22,9
classe di età					
15-24	50,9	15,1	41,8	17,9	25,2
25-34	31,5	14,1	31,7	34,4	19,8
35-44	10,7	16,8	42,2	23,2	17,8
45-54	5,0	15,5	45,3	22,7	16,5
55 e oltre	1,5	22,1	55,5	11,1	11,3
 mese di inizio					
gennaio	11,9	15,0	26,1	37,0	21,9
febbraio-maggio	30,1	14,9	35,2	25,3	24,6
giugno-agosto	29,7	21,0	48,0	15,4	15,6
settembre-dicembre	28,4	9,0	39,6	25,2	26,1
 anno di inizio					
1998	28,6	15,2	41,1	22,4	21,3
1999	33,4	15,2	38,9	23,4	22,5
2000	38,0	14,8	38,0	25,0	22,2
 anno t+2					
Totale	100,0	20,8	31,2	28,6	19,5
tipo di contratto					
contratto a tempo determinato	50,1	24,5	34,3	24,9	16,4
apprendistato	26,1	18,4	35,7	17,6	28,3
contratto di formazione e lavoro	15,2	12,2	17,3	54,3	16,3
lavoro interinale	5,7	25,5	26,9	32,9	14,6
assunzione dalle liste di mobilità	2,7	13,1	18,7	48,3	19,9
 sesso					
Maschi	57,8	19,6	28,2	33,2	18,9
Femmine	42,2	22,3	35,2	22,2	20,2
classe di età					
15-24	50,9	19,7	32,1	25,4	22,8
25-34	31,5	20,9	26,0	37,1	16,0
35-44	10,7	22,7	36,1	24,7	16,5
45-54	5,0	22,7	38,1	23,7	15,6
55 e oltre	1,5	34,8	46,0	9,2	10,0
 mese di inizio					
gennaio	11,9	19,6	21,8	40,4	18,1
febbraio-maggio	30,1	19,3	28,8	31,1	20,7
giugno-agosto	29,7	25,6	38,8	19,7	15,9
settembre-dicembre	28,4	17,6	29,7	30,3	22,4
 anno di inizio					
1998	28,6	20,0	32,8	27,4	19,8
1999	33,4	20,7	31,2	28,2	19,9
2000	38,0	21,5	29,9	29,8	18,8

Fonte: elaborazioni su dati Ministero del Lavoro-INPS, CLAP

Il vantaggio dell'uso di CLAP è però non solo nella possibilità di precisare meglio i precedenti lavorativi e retributivi di chi inizi un rapporto a tempo determinato, ma anche cosa poi accada a questi soggetti da un punto di vista retributivo. Inoltre, CLAP – pur non riuscendo a cogliere taluni eventi come la presenza o meno di episodi di ricerca attiva di un lavoro (in contrasto con l'inattività) o il lavoro nel pubblico impiego – è in grado di cogliere taluni eventi rilevanti presenti negli archivi INPS e diversi dal lavoro dipendente nel comparto privato sinora analizzato. In particolare, si può cogliere la presenza di episodi di lavoro autonomo⁷⁴ (estendendo così il concetto di occupazione) nonché l'eventuale percezione di sussidi di disoccupazione ed altri strumenti similari. Con finalità introduttive a questo tipo di analisi, la tavola 6 considera, sempre distinguendo le partenze lungo le dimensioni già ricordate – alcune di queste dimensioni aggiuntive degli esiti. Poiché alcuni di questi esiti sono misurabili solo con riferimento all'anno solare complessivamente considerato, è a ciascuno dei due anni solari successivi rispetto a quel mese zero (quindi, ad esempio, riferiti all'anno 1999 e 2000 per le partenze intervenute nel 1998) che si fa riferimento. In sintesi si considera se la persona avviata nell'anno t abbia o meno mai lavorato (come lavoro dipendente) negli anni t+1 e t+2 e se la retribuzione annua complessiva sia bassa, media o alta (dove le soglie adoperate sono chiarite in nota alla tavola), lungo la linea della classificazione già adoperata in precedenza per classificare i partenti in base al loro eventuale passato lavorativo nell'anno t-1, prima cioè dell'avviamento da cui si sono prese le mosse.

III.3. Il lavoro interinale⁷⁵

In questo paragrafo viene presentato un quadro complessivo sul ricorso al lavoro interinale – ridefinito come somministrazione di lavoro dal decreto legislativo 276 del 2003 – aggiornato al dicembre 2005. La fonte principale dei dati è costituita dall'insieme delle dichiarazioni mensili presentate all'INPS dalle agenzie interinali⁷⁶ a scopi contributivi. Le informazioni – numero di lavoratori interinali coinvolti, giornate lavorate e retribuzioni soggette ad obbligo contributivo (retribuzioni al lordo dei contributi a carico del lavoratore) – sono quindi aggregate a livello di singola agenzia interi-

⁷⁴ In via teorica anche rispetto alla presenza di collaborazioni coordinate e continuative, che però non sono al momento ancora inglobate nel CLAP.

⁷⁵ A cura di Caterina Gallina.

⁷⁶ La banca dati INPS raccoglie i moduli DM10/M che le agenzie interinali, in quanto titolari del rapporto di lavoro che è alla base della missione di lavoro interinale medesima, sono obbligate ad inviare mensilmente all'istituto. I moduli riportano mensilmente, per ogni agenzia, il numero complessivo di lavoratori in missione interinale, le giornate retribuite, l'ammontare delle retribuzioni corrisposte e dei contributi previdenziali versati.

L'aggiornamento della banca dati dell'INPS risente dei tempi con cui i moduli pervengono all'istituto e vengono lavorati amministrativamente; per le analisi presentate in questa nota si è reso necessario stimare alcuni dati mancanti (relativamente a mesi per i quali i modelli, pur se già inviati dalle società interinali all'INPS, non hanno ancora concluso l'iter amministrativo di validazione degli stessi). La stima è stata effettuata applicando alle agenzie mancanti la media tra la variazione registrata dall'insieme delle imprese presenti nei mesi considerati e la variazione rilevata per quella stessa impresa tra i due medesimi mesi nell'anno precedente.

nale e rilevate a cadenza mensile. Il quadro censuario è aggiornato al mese di dicembre 2005⁷⁷.

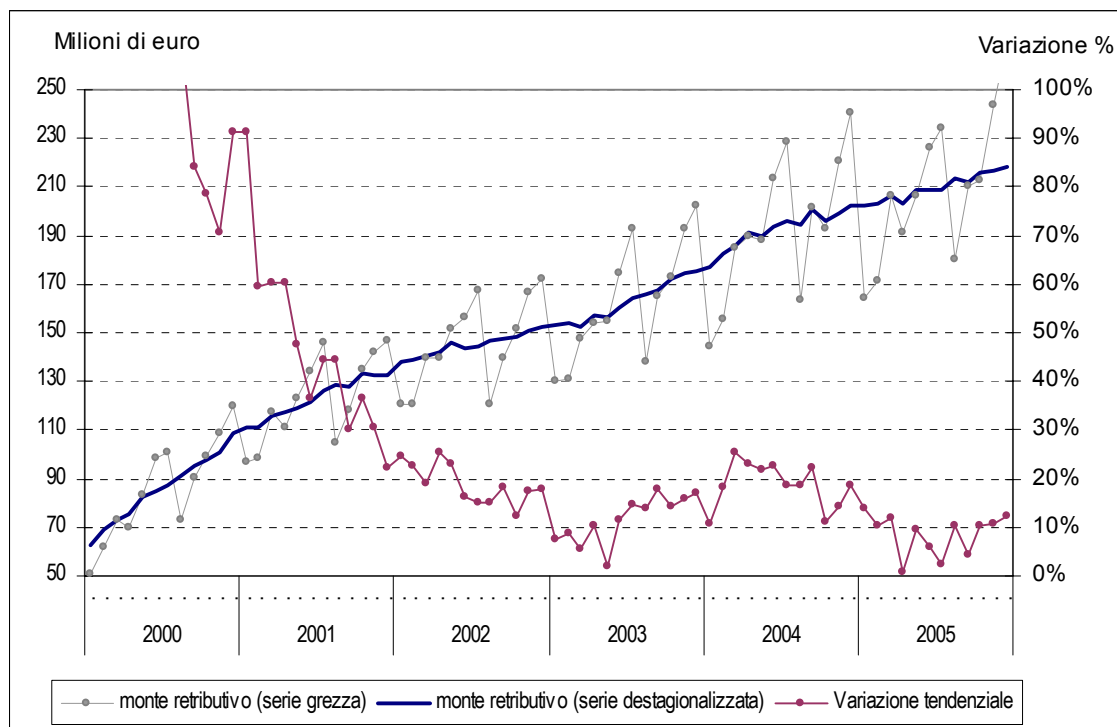
Va preliminarmente ricordato che il lavoro interinale può essere considerato parte del lavoro a tempo determinato, essendo di fatto numericamente trascurabili sia le assunzioni a tempo indeterminato per un successivo invio in missioni a tempo determinato sia i contratti di somministrazione a tempo indeterminato (il cd. *staff leasing*). Sebbene con i necessari adeguamenti del caso, nel box sugli esiti degli avviamenti a tempo determinato i lavoratori interessati da missioni di lavoro interinale sono stati perciò associati agli altri avviati a tempo determinato interessati da altre specifiche fattispecie contrattuali. Per quanto riguarda la trattazione del lavoro interinale nell'indagine sulle forze di lavoro va però sottolineato – a conferma del principio generale che vede difficoltà ed imprecisioni di quell'indagine ad identificare le singole fattispecie contrattuali e del fatto che il lavoro a termine nel suo complesso viene identificato sulla base dell'autopercezione del proprio status da parte del rispondente – come l'indagine fornisca stime alquanto imprecise del fenomeno. Nel 2004, il dato desunto dall'indagine era nel suo complesso congruente col computo amministrativo basato sulle dichiarazioni contributive all'INPS, ma evidenziava un numero di soggetti che dichiaravano di essere occupati a tempo indeterminato del tutto incongruo (circa la metà dei lavoratori interinali individuati dall'indagine si ritenevano a tempo indeterminato). Nel 2005, a seguito di un mutamento nell'iter di esposizione dei quesiti, tale dato anomalo sembrerebbe essere scomparso, ma il conteggio totale dei lavoratori interinali è divenuto incongruamente basso.

Tornando all'esposizione dell'evoluzione complessiva del comparto, un primo indicatore si può riferire al monte retributivo complessivo dei lavoratori assunti con tale schema contrattuale⁷⁸: la Fig. III.8 mostra un netto trend di crescita, sebbene su ritmi ormai lontani da quelli del primissimo periodo di penetrazione di tale fattispecie contrattuale. Alla fine del 2005 l'ammontare complessivo delle retribuzioni corrisposte mensilmente ai lavoratori interinali superava i 200 milioni di euro.

⁷⁷ Per il mese di dicembre 2005 era in realtà disponibile il dato relativo ad una sola agenzia di lavoro interinale, è stato comunque deciso di completare la serie storica; la stima è stata effettuata applicando, ai valori di novembre 2005, lo stesso incremento registrato nel periodo nov-dic 2004.

⁷⁸ Le retribuzioni sono state espresse a valori costanti (dicembre 2005) utilizzando l'indice ISTAT dei prezzi al consumo per le famiglie di operai e impiegati.

Fig. III.8. Monte retributivo (migliaia di euro, prezzi costanti dicembre 2005) ed andamento tendenziale

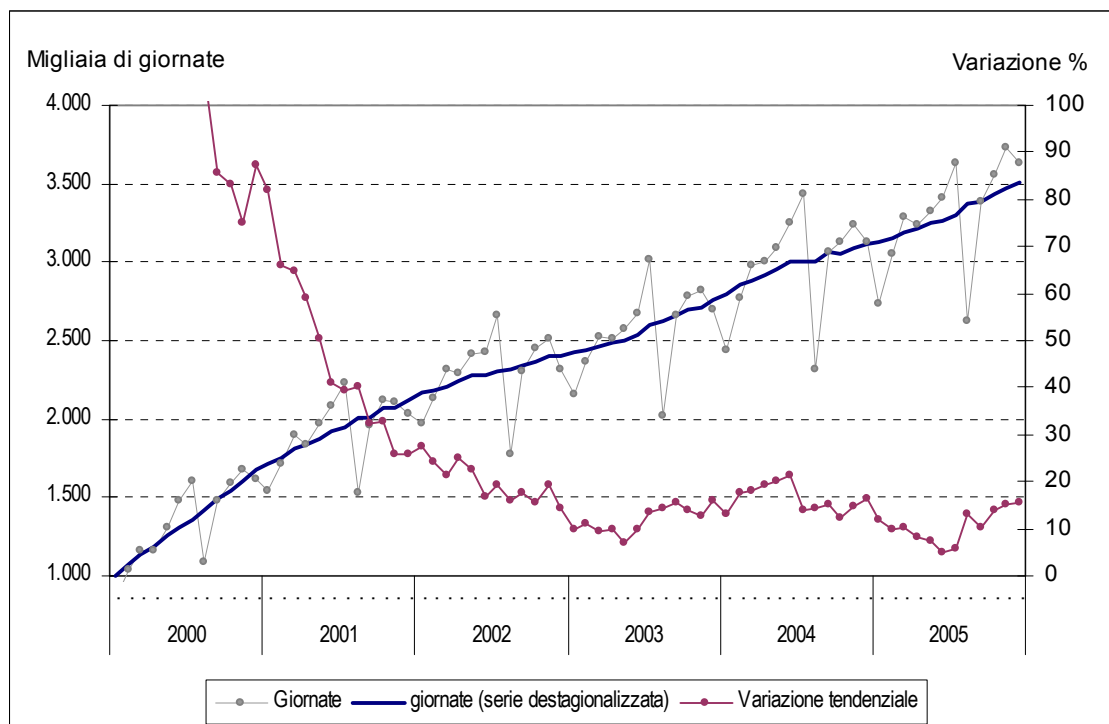


Fonte: elaborazioni Ministero del Lavoro (Segr.Gen.) su dati INPS

L'evoluzione nel volume d'affari del comparto (per l'esattezza si tratta in realtà del monte retributivo, che esclude quindi tanto i contributi a carico del datore di lavoro che le commissioni caricate dalle agenzie alle imprese utilizzatrici) è legata alla crescita del volume del lavoro interinale piuttosto che alla crescita delle retribuzioni unitarie. Il volume di lavoro può essere innanzitutto misurato in termini di giornate retribuite⁷⁹: alla fine del 2005 queste erano 3,5 milioni di giornate per mese (fig.III.9).

⁷⁹ Si tenga conto che sono le giornate retribuite calcolate sulla base delle convenzioni proprie INPS. Anche nel caso di lavoro su 5 giornate nella settimana, che è poi lo standard abituale nel mercato del lavoro italiano, si computano perciò sei giornate.

Fig. III.9. Giornate lavorate nel mese (migliaia)



Fonte: elaborazioni Ministero del Lavoro (Segr.Gen.) su dati INPS

Quanto al numero di lavoratori coinvolti, si può distinguere tra il numero effettivo dei soggetti che hanno svolto almeno un giorno di lavoro con questo tipo di contratto (così come rilevato direttamente dall'archivio INPS) ed una stima in termini di unità equivalenti⁸⁰, ossia il numero di lavoratori occupati per tutte le giornate del mese, indipendentemente dall'orario di lavoro⁸¹. Per quanto riguarda i lavoratori effettivamente coinvolti, occorre precisare che lo stesso singolo individuo potrebbe essere conteggiato più volte qualora abbia aperto, nello stesso mese, un rapporto di lavoro con due o più agenzie interinali. Oggi è possibile stimare, utilizzando l'archivio CLAP, se un lavoratore interinale abbia in essere rapporti di lavoro con più agenzie interinali. Tale dato, calcolato a frequenza mensile⁸², è stato utilizzato per ottenere, dalle dichiarazioni mensili delle agenzie all'INPS una stima del numero effettivo dei lavoratori coinvolti; il medesimo conteggio, espresso a frequenza annua nella Tavola seguente, evidenzia una crescita del ricorso da parte dello stesso lavoratore a più agenzie, un indizio di una certa tensione concorrenziale tra agenzie dal lato dell'approvvigionamento di lavoro.

⁸⁰ La normalizzazione viene effettuata dividendo il monte giornate mensile per il numero medio di giornate lavorabili nel rispettivo mese, così da ottenere il numero di lavoratori impegnati per l'intero mese.

⁸¹ Nell'archivio INPS non è indicato se il lavoratore è impegnato a tempo pieno o part-time, il concetto di "unità equivalenti" qui adottato differisce dunque da quello adoperato nei conti nazionali dall'ISTAT e si riferisce esclusivamente al numero di giornate lavorabili.

⁸² Il rapporto in questione è stato calcolato, per il periodo disponibile 1998-2002, per i singoli mesi; tali valori sono stati poi proiettati per coprire l'intero periodo di analisi 1998-2005.

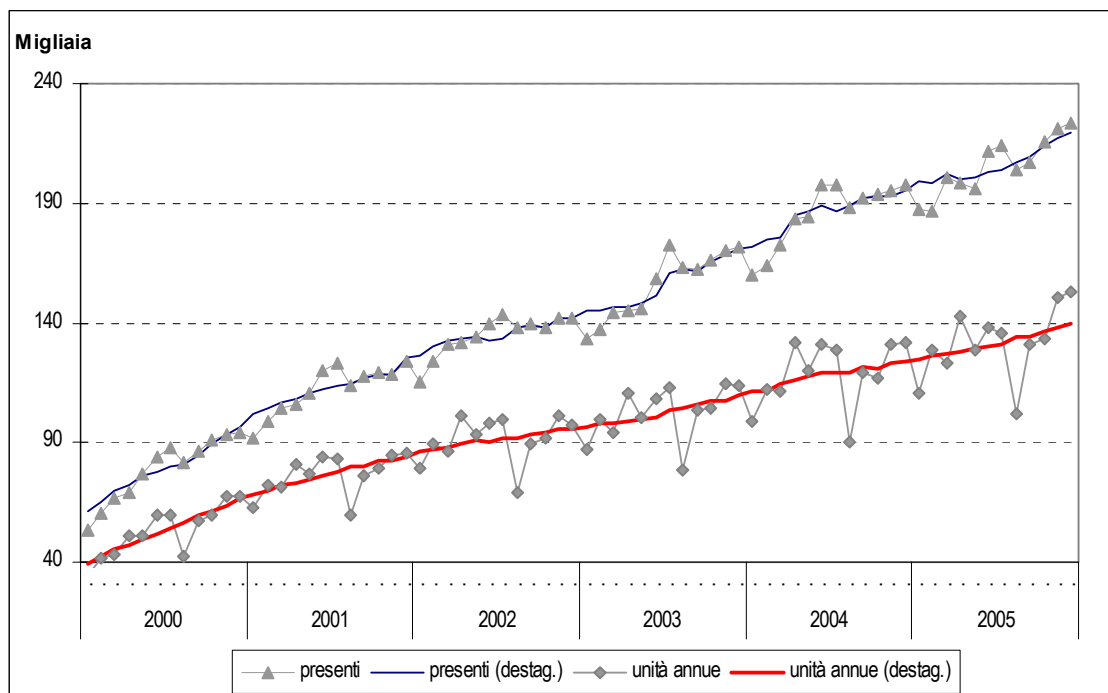
Tav. III.8. Numero medio di agenzie con cui un lavoratore opera nell'anno

	1998	1999	2000	2001	2002
rapporti con agenzie distinte	1,01	1,06	1,09	1,12	1,13

Fonte: elaborazioni Ministero del Lavoro (Segr.Gen.) su dati INPS

Tornando all'evoluzione complessiva del comparto, la fig.III.10 riporta e mette a confronto i lavoratori interinali e le unità equivalenti. A fine periodo i lavoratori coinvolti sono oltre 200mila, ad essi corrispondono poco meno di 150mila unità equivalenti.

Fig. III.10. Lavoratori interinali ed unità equivalenti (impegnati per l'intero mese)

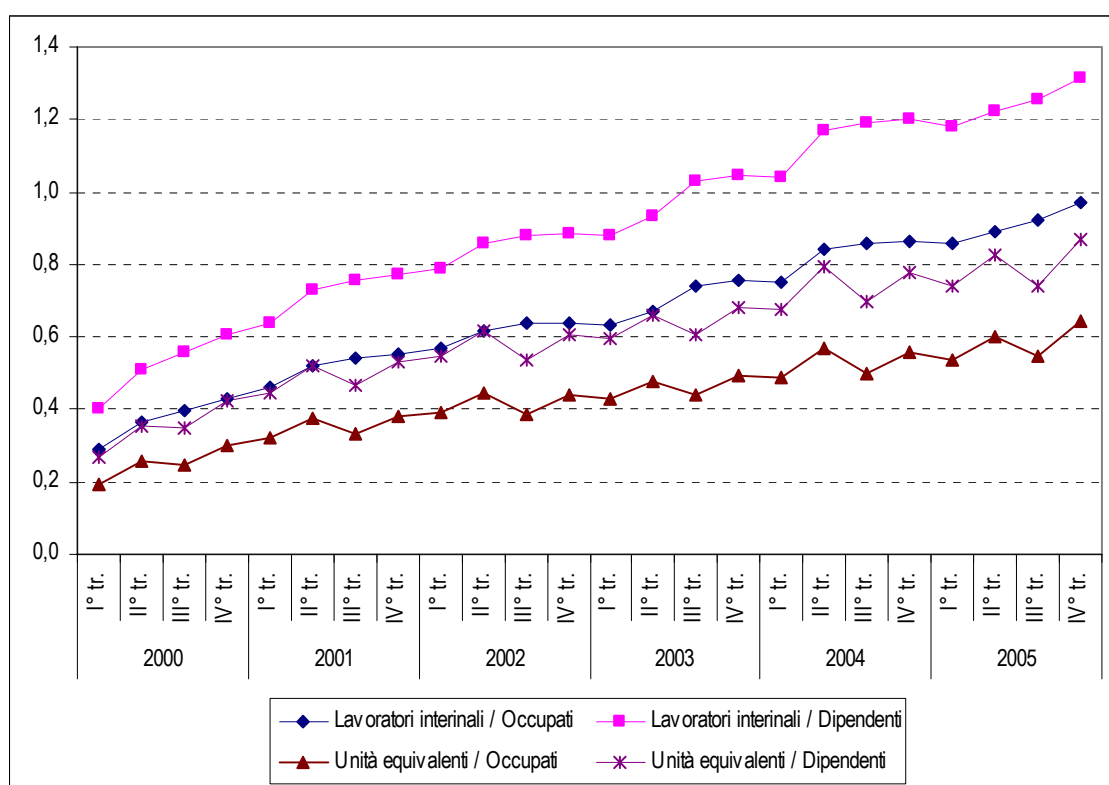


Fonte: nostre elaborazioni su dati INPS

Nella Fig. III.11 il numero di posizioni lavorative e di lavoratori interinali equivalenti derivato dai dati amministrativi INPS vengono rapportati al complesso di lavoratori, dipendenti e totali, desunti dalle indagini ISTAT sulle forze di lavoro⁸³. La presenza del lavoro interinale si fa sempre più evidente, i trend di crescita risultano tuttavia rallentarsi, in particolare nel caso degli interinali equivalenti a tempo pieno.

⁸³ Sono state utilizzate, per il periodo 1998-2003, le serie storiche ricostruite dall'ISTAT a partire dalla Rilevazione Trimestrale delle Forze Lavoro; per l'anno 2004 i dati risultanti dalla nuova Rilevazione Continua delle Forze Lavoro. Per il periodo 1998-2003 i numeratori sono costituiti dai dati INPS relativi ai mesi di gennaio, aprile, luglio e ottobre (corrispondenti ai mesi di rilevazione della RTFL; per il 2004 ed il 2005 il riferimento è ai trimestri sia per i dati INPS che per quelli ISTAT.

Fig. III.11. Rapporto tra lavoratori interinali e lavoratori nel complesso⁷ (valori %)



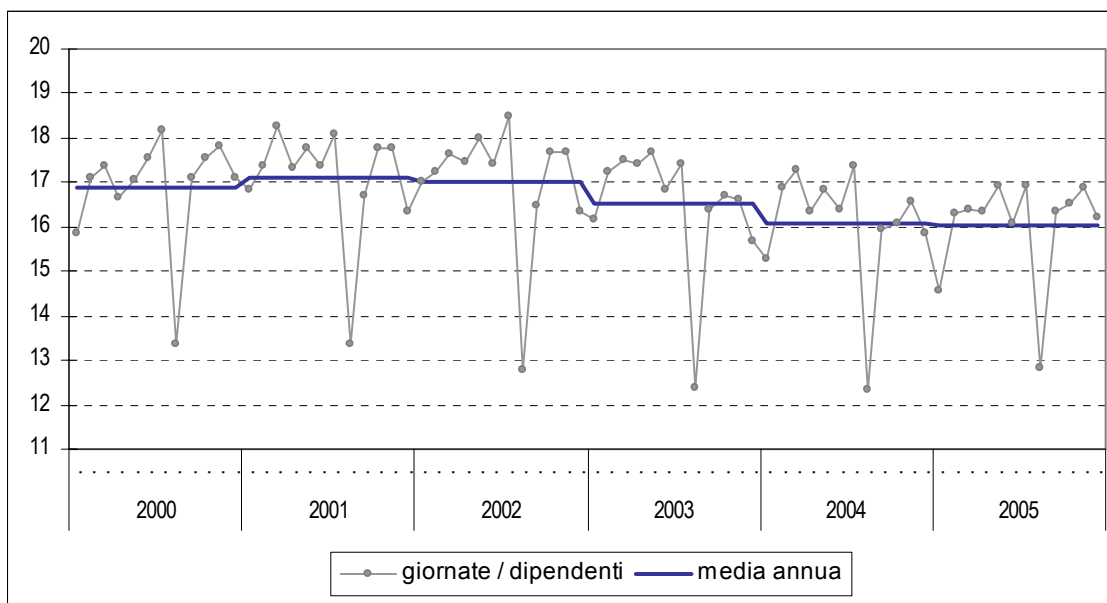
Fonte: nostre elaborazioni su dati INPS e su Indagine ISTAT sulle Forze di Lavoro

Lo scarto tra posizioni lavorative e occupati equivalenti a tempo pieno discende dal fatto che molte missioni interinali non coprono l'intero arco temporale del mese⁸⁴; esso mostra in termini percentuali una notevole stagionalità. Il numero delle giornate pro-capite medie nel mese (Fig. III.12), indicatore che esprime il grado di coinvolgimento dei lavoratori interinali nel corso del mese⁸⁵, mostra, oltre a forti oscillazioni stagionali – con valori minimi (12 giorni) e massimi (18,5 giorni) in corrispondenza dei mesi di agosto e di luglio – una flessione dal 2001 al 2004 ed una successiva stabilizzazione tra il 2004 ed il 2005.

⁸⁴ Perché comunque di durata inferiore al mese o perché avviate nel corso del mese o perché, se avviate in precedenza, interrottesi nel corso del mese.

⁸⁵ Esso non può essere inteso come un indicatore della durata delle missioni dato che, in ciascun mese, vengono considerate non solo le durate complete delle missioni iniziate e terminate nell'arco del mese, ma anche le missioni iniziate nei mesi precedenti e/o da concludersi nei mesi successivi.

Fig. III.12. Giornate pro-capite

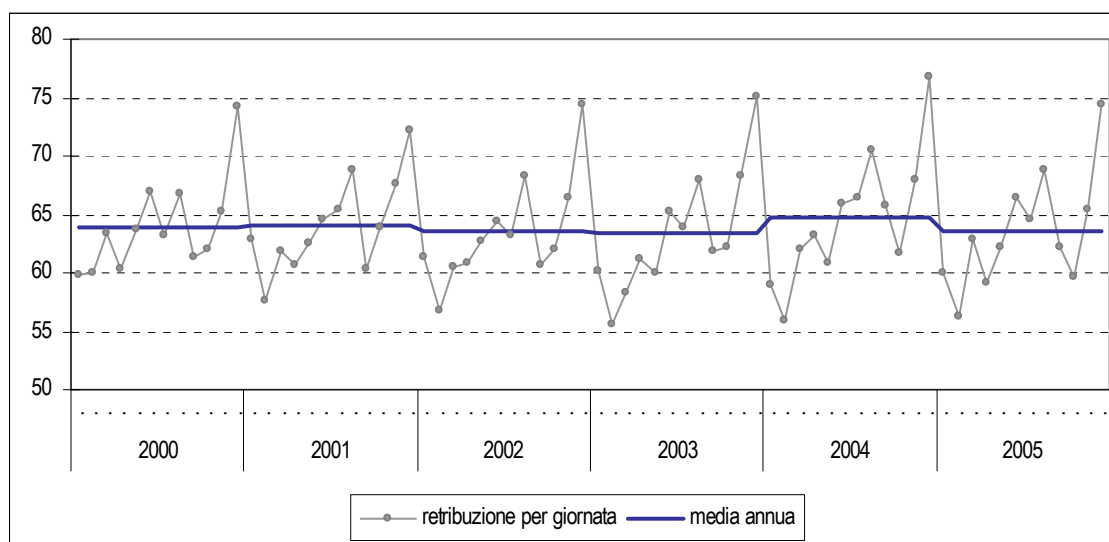


Fonte: nostre elaborazioni su dati INPS

Nella Fig. III.13 sono riportate le retribuzioni medie giornaliere (al lordo dei contributi a carico del lavoratore); l'indicatore misura il livello retributivo dei soggetti interessati dal lavoro interinale, che dipende sia dal livello professionale del lavoratore che dal numero di ore lavorate⁸⁶. La retribuzione media giornaliera, eccetto i picchi corrispondenti al mese di dicembre ascrivibili all'erogazione delle mensilità aggiuntive, oscilla intorno ai 61 euro giornalieri. Si nota una lieve flessione dopo il 2001, una ripresa nel 2004 ed un nuova leggera flessione nel 2005.

⁸⁶ I dati di fonte INPS si riferiscono alla giornata lavorativa, ma non viene rilevato il numero di ore di lavoro svolte.

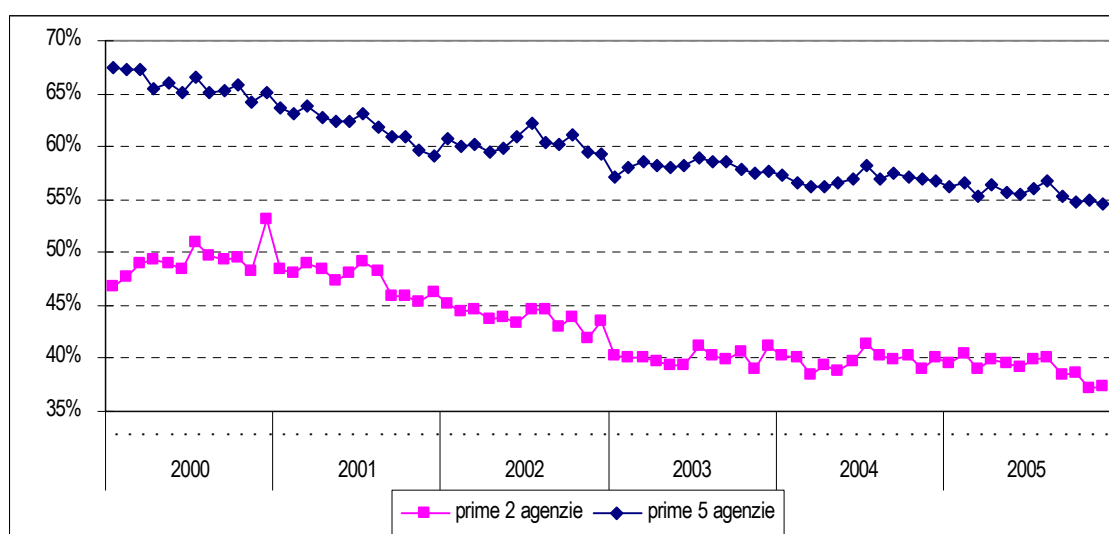
Fig. III.13. Retribuzione media giornaliera* (prezzi costanti dicembre 2005)



* al lordo dei contributi a carico del lavoratore

Fonte: nostre elaborazioni su dati INPS

Fig. III.14. Quota di mercato delle prime due e cinque agenzie in termini di monte retributivo



Fonte: nostre elaborazioni su dati INPS

La Fig. III.14 riporta infine le quote di mercato (in termini di monte retributivo) delle prime due e delle prime cinque agenzie di lavoro interinale (indipendentemente dalla loro identità). La concentrazione, pur rimanendo sempre alquanto elevata, mostra un trend decrescente, soprattutto per quanto riguarda la quota delle prime due agenzie. La quota di mercato delle prime cinque imprese, da un iniziale 80% scende al 60% nel 2002, per poi continuare a calare fino a raggiungere il 55% nel 2005; quella relativa alle due maggiori agenzie, inizialmente dal 50%, si riduce attorno al 40% dal 2004 in poi.

IV. Le novità del quadro normativo in materia di lavoro⁸⁷.

In tema di lavoro le novità di carattere normativo possono essere ricondotte principalmente alle norme comprese nella legge finanziaria per il 2006 (n. 266/2005), ed a quelle del Decreto Legge n. 35/2005 (cosiddetto decreto sulla competitività, convertito nella Legge 80/2005). Si tratterà brevemente anche dell'attuazione della riforma Biagi, soprattutto laddove era prospettato l'intervento della contrattazione collettiva o della legislazione regionale.

In via preliminare va peraltro anche ricordata l'adozione, in ambito comunitario, di un nuovo approccio integrato al cui interno è stata ridefinita la cd Strategia Europea per l'Occupazione. Il nuovo approccio, definito nell'ambito del rilancio della strategia di Lisbona, mira a realizzare una più efficiente governance dei processi in proposito esistenti, intergrandoli più strettamente e dando maggior risalto agli obiettivi occupazionali e della crescita economica, con politiche che promuovano la conoscenza, l'innovazione e la valorizzazione del capitale umano, relegando su un piano separato gli obiettivi di coesione sociale. I processi fino a quel momento distinti, relativi al coordinamento delle strategie di politica economica ed alla Strategia Europea per l'Occupazione sono stati riuniti in un unico approccio integrato per la crescita e l'occupazione, che ha assunto un carattere di programmazione triennale. Gli Stati Membri sono stati quindi chiamati a tradurre, in un Programma Nazionale di Riforme, i 24 orientamenti integrati approvati dal Consiglio europeo dei Capi di Stato e di Governo del 16 e 17 giugno 2005. In Italia la nuova Strategia integrata si è concretizzata nell'adozione, pressoché in chiusura della precedente legislatura, del Piano per l'innovazione, la crescita e l'occupazione (PICO), i cui progetti verranno finanziati con l'apposito Fondo per l'innovazione, la crescita e l'occupazione, istituito dalla legge finanziaria per il 2006 (art. 1 commi 357, 358 e 359).

IV.1. L'Attuazione del Decreto legislativo 276/2003.

All'emanazione del decreto 276/2003 di riforma del mercato del lavoro sono seguiti numerosi provvedimenti di attuazione. A questi si sono aggiunte ulteriori disposizioni di modifica previste dal decreto legislativo correttivo 251 del 2004 o inserite nel testo della legge di conversione del D.L. 35/2005 (L. 80/2005), miranti in prevalenza a sbloccare alcune situazioni di stallo che si erano venute a creare per la complessità della attuazione, dovuta spesso alla necessità dell'azione di soggetti differenti (le regioni e le parti sociali, oltre allo stesso Stato centrale): molte delle disposizioni definite dal legislatore nazionale abbisognavano ed abbisognano non solo di provvedimenti attuativi, nella forma del decreto ministeriale, ma anche dell'intervento della contrattazione collettiva; rientrando, gran parte della materia regolata, nella competenza legislativa concorrente, l'attuazione di numerose disposizioni è subordinata all'adozione di leggi regionali che dettino la normativa di dettaglio. Per queste ragioni un esame dello stato di avanzamento nell'implementazione della riforma definita nella precedente legislatura

⁸⁷ A cura di Gabriella Di Lelio e Salvatore Pirrone.

non può prescindere, per gli istituti che lo prevedono, dell'individuazione dei provvedimenti attuativi approntati, a livello nazionale, regionale e della contrattazione collettiva.

Particolarmente legato ad interventi delle regioni e delle parti sociali è **l'apprendistato** (rimasto, almeno nell'impiego privato, l'unico contratto specificamente finalizzato all'inserimento lavorativo dei giovani, dopo la scomparsa dei contratti di formazione e lavoro), che la riforma ha riarticolato in tre fattispecie. È, infatti, compito delle Regioni, "d'intesa" con le parti sociali, (come stabilito dall'art. 49 del D.Lgs. n. 276/03) definire i profili formativi, rinviando alla negoziazione collettiva la definizione delle modalità di erogazione della formazione e l'articolazione tra interna ed esterna.

È sull'apprendistato professionalizzante – il più simile al vecchio apprendistato – che si sono concentrati in prima battuta gli sforzi delle Regioni e del Governo, dato anche il forte interesse delle imprese. Allo scopo di accelerare la riforma – e di evitare alle imprese il protrarsi di una incertezza che avrebbe potuto pregiudicare o almeno ritardare l'instaurazione di molti rapporti di lavoro – la legge 80/2005 (di conversione in legge del DL 35/2005⁸⁸) ha reso possibile l'utilizzo dell'istituto anche in mancanza di una regolamentazione regionale, sulla base della regolazione effettuata dai contratti collettivi di categoria, anche antecedenti all'entrata in vigore della riforma, e purché negli stessi siano riscontrabili "direttamente o indirettamente, anche mediante semplice rinvio agli enti bilaterali ovvero a prassi già esistenti e codificate dall'ISFOL – gli elementi minimi di erogazione e di articolazione della formazione"⁸⁹. Ma la contrattazione nel complesso si è rivelata piuttosto incerta anche se alcuni contratti collettivi, già alla data di entrata in vigore della legge 80 (16 maggio 2005) avevano provveduto a disciplinare il nuovo contratto (commercio, credito, edile, chimico, abbigliamento, centri elaborazione dati) e altri ne sono seguiti; da ultimo si può citare l'Accordo tra Finmeccanica, Fim Cisl, Fiom Cgil del 4 aprile 2006. Nel corso del 2005 e di questa prima parte del 2006 numerose regioni hanno definito una regolamentazione dello strumento – spesso con un accentuato carattere transitorio della disciplina dei profili formativi, e con la previsione di una verifica finale – mentre altre normative regionali sono in procinto di essere varate.

⁸⁸ Che ha introdotto un nuovo comma 5-bis all'articolo 49 del decreto legislativo n. 276 del 2003.

⁸⁹ In questo senso la circolare del Ministero del Lavoro n. 30 del 15 luglio 2005.

Tav. IV.1. Quadro riassuntivo delle disposizioni regionali di attuazione del D.Lgs. 276/2003

Regione	Data	Atto	Descrizione
Piemonte	29/12/2004	D.G.R. n. 44-14478	Direttiva-Atto di indirizzo in attuazione del Protocollo d'intesa del dic. 2004 per la realizzazione di azioni sperimentali relative all'art. 50 D.Lgs. 276/2003 per l'alta formazione in apprendistato
	28/02/2005	D.G.R. n. 27-14898	Avvio sperimentazione per l'Apprendistato professionalizzante
	marzo-05	D.G.R. n. 55-15263	Presa d'atto dello schema di accordo per la disciplina in regime transitorio e in via sperimentale dei profili formativi degli apprendisti assunti ai sensi dell'art. 49
	settembre-05	D.G.R. n. 80-939	Avvio alla sperimentazione per l'attuazione dell'Apprendistato professionalizzante nel settore creditizio e finanziario
Valle d'Aosta	9/8/2004	D.G.R. n. 2712	Approvazione piano triennale di politiche del lavoro e formazione professionale 2004-2006
	27/1/2006	D.G.R. n. 227	Modifica ed integrazione piano triennale di politiche del lavoro e formazione professionale 2004-2006
	agosto-05	D.G.R. n. 2526	Recepimento protocollo d'intesa tra Amministrazione Regionale e Parti Sociali per l'apprendistato professionalizzante
	dicembre-05	D.G.R. n. 4574	Approvazione protocollo per la regolamentazione dell'apprendistato professionalizzante
Lombardia	03/11/2004	Protocollo d'intesa tra Min. Lavoro e Regione	Realizzazione di un percorso sperimentale per percorsi di alta formazione in apprendistato
	novembre-04	D.G.R. n. 7/19432	Avvio sperimentazioni apprendistato professionalizzante
	gennaio-05	Protocollo d'intesa	Realizzazione di sperimentazioni di apprendistato professionalizzante nei settori terziario, distribuzione e servizi
	4/11/2005	Accordo tra Banca Intesa, Fondazione Lombarda Antiusura ed Agenzia Regionale per il Lavoro	Stabilisce la cosiddetta "anticipazione sociale" per i cassa integrati delle imprese lombarde (apertura di un credito su un conto corrente nominale sul quale il lavoratore potrà disporre mese per mese di una cifra pari all'ammontare della CIGS in attesa che la pratica venga perfezionata dall'INPS).
Veneto	28/01/2005	D.G.R. n. 197	Emanazione primi indirizzi operativi per la regolamentazione dell'apprendistato professionalizzante
	04/02/2005	Protocollo d'intesa tra Regione, Ufficio scol. Reg., Unioncamere e Parti Sociali	Definizione e sostegno, per l'anno scolastico 2004/2005, di iniziative sperimentali di alternanza scuola – lavoro di cui all'art. 4 della Legge n. 53/2003
	12/08/2005	Legge regionale n. 11	Istituzione della Conferenza regionale sulle dinamiche economiche e del lavoro quale strumento di analisi e di indirizzo sull'economia e sul lavoro a livello regionale
Friuli-Venezia Giulia	09/08/2005	Legge regionale n. 18	Norme regionali per l'occupazione, la tutela e la qualità del lavoro
	16/11/2005	D.G.R. n. 2938	Approvazione del Regolamento attuativo dell'apprendistato professionalizzante
Prov. Aut. Bolzano	gennaio-05	Convenzione tra le Provv. autonome di Bolzano e Trento	Attuazione interventi ed iniziative congiunte per la formazione nell'apprendistato
Prov. Aut. Trento	gennaio-05	Convenzione tra le Provv. autonome di Bolzano e Trento	Attuazione interventi ed iniziative congiunte per la formazione nell'apprendistato

	settembre-05	Deliberazione n. 2043	Approvazione del Disegno di legge sul sistema educativo di istruzione e formazione del Trentino
Liguria	nov.-dic. 2004	D.G.R. n. 1296 e D.G.R. n.1540	Avvio del progetto di sperimentazione dell'apprendistato professionalizzante ed emanazione delle linee di indirizzo, progetto, avvisi procedura di selezione dei soggetti attuatori
	agosto-05	D.G.R. n. 776	Avviso per la selezione dei soggetti attuatori con descrizione attività e indicazioni progettuali nell'ambito della sperimentazione dell'apprendistato "alto".
Emilia-Romagna	26/07/2005	Legge Regionale n. 17	Norme per la promozione dell'occupazione, della qualità, sicurezza, regolarità del lavoro. La regione stabilisce gli aspetti formativi del contratto di apprendistato per l'espletamento del diritto-dovere di istruzione e formazione e dell'apprendistato professionalizzante (artt. 27 e 29).
		D.G.R. n. 294	Invito a presentare progetti di alta formazione in apprendistato in attuazione del protocollo d'intesa tra Ministero del Lavoro e Regione Emilia Romagna per l'avvio della sperimentazione dell'apprendistato "alto"
	agosto-05	D.G.R. n. 1256	Approvazione della disciplina dell'apprendistato professionalizzante
	19/12/2005	D.G.R. n. 2183	Aspetti formativi dell'apprendistato di cui alla legge regionale 1 agosto 2005, n. 17. Interventi in attuazione delle norme sull'apprendistato
	27/02/2006	D.G.R. n. 2006/236	Attuazione delle norme sull'apprendistato di cui alla L.R. 1 Agosto 2005, n. 17.
	27/02/2006	D.G.R. n. 2006/237	Modalità per la selezione dei soggetti "attuatori" delle attività formative rivolte agli apprendisti, la validazione dell'offerta formativa e l'approvazione di un catalogo regionale relativo all'offerta.
	19/04/2006	D.G.R. n. 530	Stabilisce la composizione della Commissione d'esame per la "formalizzazione e certificazione delle competenze".
Toscana	01/02/2005	Legge Regionale n.20	Modifica della precedente Legge Regionale (n.32 2002) in materia di occupazione e mercato del lavoro.Nuova regolamentazione dell'apprendistato.
	02/02/2005	DPGR n.22/R	Nuovo Regolamento sull'apprendistato
	14/02/2005	D.G.R. n. 249	Approvazione delle "Disposizioni per una revisione transitoria del repertorio regionale dei profili professionali"
	21/03/2005	D.G.R. n. 427	Approvazione profili formativi apprendistato professionalizzante, organizzazione attività formativa esterna, assegnazione buono individuale, formazione a distanza.
	24/03/2005	D.G.R. n. 1703	Approvazione formulari per la presentazione delle domande di autorizzazione provvisoria e di iscrizione all'Albo regionale delle agenzie per il lavoro e delle domande di accreditamento allo svolgimento dei servizi al lavoro e iscrizione nell'elenco regionale.
	luglio-05	D.G.R. n. 706	Approvazione della procedura dei profili formativi
Umbria	febbraio-05	D.G.R. n. 325	Approvazione schema accordo disciplina transitoria apprendistato professionalizzante per i settori già regolamentati da CCNL
	luglio-05	Accordo tra Regione Parti sociali	Sperimentazione apprendistato professionalizzante settore terziario, distribuzione, servizi
Marche	19/01/2005	Legge Regionale n.2	Norme regionali per l'occupazione, la tutela e la qualità del lavoro. Disciplina dei profili formativi per l'espletamento del diritto dovere
	23/05/2005	D.G.R. n. 631	Sperimentazione apprendistato professionalizzante settore terziario, distribuzione, servizi e distribuzione cooperativa
	agosto-05	D.G.R. n. 976	Approvazione Accordo per la disciplina operativa apprendistato professionalizzante per il settore terziario

	settembre-05	D.G.R. n. 1113	Approvazione profili formativi per l'apprendistato professionalizzante settore terziario-distribuzione-servizi, turismo, edile, metalmeccanico, tessile-abbigliamento, credito-finanziario.
	10/02/2006	Legge Regionale n.4	Modifiche ed integrazioni legge regionale n.2/2005 "Norme regionali per l'occupazione, la tutela e la qualità del lavoro".
Lazio	marzo-05	D.G.R. n. 350	Avvio fase sperimentale e temporanea dell'apprendistato professionalizzante
	aprile-05	Accordo Regione Parti sociali	Sperimentazione nei settori del turismo e terziario, distribuzione e servizi
Abruzzo	10/02/2005	Accordo quadro	Disciplina transitoria dell'apprendistato professionalizzante nella regione Abruzzo
	21/02/2005	D.G.R. n. 132	Indirizzi operativi, criteri e modalità in materia di incontro tra domanda e offerta di lavoro ed avviamento a selezione nelle pubbliche amministrazioni e relativi enti strumentali (attuazione nel sistema regionale dei Servizi per l'impiego delle provincie del D.Lgs 21.4.2000 n.181 come modificato dal D. Lgs 19.12.2002 n.297 e dal DPR 7.7.200 n.242.
	03/02/2005	Convenzione tra Regione Abruzzo, Italia Lavoro SpA e AILT APLA Confinterim	Applicazione delle misure previste dall'art.13, c.6 D.Lgs 276/2003 recante "Misure di incentivazione del rapporto pubblico e privato" al fine di garantire l'inserimento o il reinserto nel mercato del lavoro dei lavoratori svantaggiati
	21/06/2005	D.G.R. n. 583 integrata dalla DGR n.791	Indirizzi operativi per l'attivazione dell'apprendistato professionalizzante operativo dal luglio 2005 nei settori in cui il CCNL abbia già regolamentato l'istituto.
Molise	marzo-05	D.G.R.	Disciplina della mobilità volontaria per trasferimento alla Regione Molise
	dicembre-05	D.G.R. n. 1845	Presca d'atto dei CCNL che disciplinano l'apprendistato professionalizzante
Campania	19/11/2004	D.G.R. n. 2104	Indirizzi per il funzionamento dell'anagrafe del lavoro e dei Servizi per l'impiego
Puglia	02/02/2005	Convenzione tra Regione Puglia, Italia Lavoro SpA e AILT APLA Confinterim	Applicazione delle misure previste dall'art.13, c.6 D.Lgs 276/2003 recante "Misure di incentivazione del rapporto pubblico e privato" al fine di garantire l'inserimento o il reinserto nel mercato del lavoro dei lavoratori svantaggiati
	09/02/2006	Legge Regionale n.4	I nuovi servizi per l'impiego. Conservazione dello stato di disoccupazione e dei relativi diritti.
	02/03/2005	DGR n.184	Sperimentazioni nell'apprendistato professionalizzante:fase transitoria e primi indirizzi applicativi
	novembre-05	Legge Regionale	Disciplina dell'apprendistato professionalizzante
Basilicata	dicembre-05	DGR n.2633	Disposizioni per l'attuazione della disciplina dell'apprendistato professionalizzante contenuta nei CCNL
Sicilia	05/11/2004	Legge Regionale n.15	Dispone che gli adempimenti applicativi del decreto legislativo n. 276/2003 siano attribuiti all'Assessorato regionale per il lavoro e che, le procedure di concertazione con le forze sociali siano attuate attraverso la Commissione regionale per l'impiego
	gennaio-05	Decreto Assessore regionale	Approvazione protocollo d'intesa tra Regione e parti sociali dell'ottobre 2004
	ottobre-05	Decreto Assessore regionale	Approvazione dei profili e contenuti formativi per l'apprendistato professionalizzante relativi al settore credito e finanziario di cui all'accordo nazionale del 23 giugno 2005
Sardegna	05/12/2005	Legge Regionale n.20	Norme in materia di promozione dell'occupazione, sicurezza e qualità del lavoro. Disciplina dei servizi e delle politiche del lavoro. Disciplina apprendistato entro 60 giorni dall'entrata in vigore della legge.

Quanto alle altre due tipologie, **l'apprendistato per l'espletamento del diritto dovere di istruzione e formazione** è ancora in fase di attesa per l'implementazione. Resta in ogni caso operativa la disciplina dell'apprendistato sulla base alla legge 196/97 e del DPR 257/00, con riferimento agli apprendisti minori.

L'implementazione dell'**apprendistato di alta formazione** sta avvenendo principalmente nell'ambito delle sperimentazioni finanziate dal Ministero del Lavoro nell'ambito del PON (Programmi Operativi Nazionali approvati dalla Commissione Europea ai fini dell'attuazione del Quadro Comunitario di Sostegno). Con circolare n. 2 del gennaio 2006 lo stesso Ministero ha formalmente dato il via ai tirocini ad alta formazione in base ai quali è possibile arrivare al diploma universitario o di alta formazione attraverso il lavoro. Tutto è rimesso agli accordi concertati tra le Regioni, le associazioni territoriali dei datori di lavoro e dei prestatori di lavoro, le università e le altre istituzioni formative e potrà essere avviato anche se il contratto collettivo non ha ancora disciplinato la materia.

Un'altra novità della legge Biagi, sempre nell'ambito degli incentivi all'impiego, è stata introduzione del **contratto di inserimento lavorativo**, concepito per favorire l'ingresso o il reingresso nel mercato del lavoro di soggetti deboli (non solo di giovani come nel caso dell'apprendistato). Il nuovo contratto è stato reso operativo nel settore privato – in attesa delle previsioni della contrattazione collettiva – dall'accordo interconfederale dell'11 febbraio 2004, che indica una disciplina transitoria e definisce gli elementi ritenuti essenziali per consentire una fase di prima applicazione. Problemi di interpretazione della legge sono intervenuti in riferimento all'identificazione delle lavoratrici assumibili con tale tipo di contratto (quelle, cioè, residenti in aree geografiche caratterizzate da una particolare differenza nelle performance occupazionali maschili e femminili) ed alla possibilità che in tutti i casi o solo in alcuni tali assunzioni potessero dare luogo a sgravio. La citata legge 80/2005 (modificando il Dlgs 276/2003), ha eliminato, limitatamente alle donne assunte in quanto residenti in aree caratterizzate da ampi squilibri di genere, la possibilità di sottoinquadramento. Il successivo Decreto Interministeriale del 17 novembre 2005, firmato di concerto con il Ministero dell'Economia, dispone che i CIL si possano stipulare con le donne ovunque residenti, ma che solo nel caso in cui risiedano nelle Regioni Lazio, Molise, Campania, Puglia, Basilicata, Calabria, Sicilia e Sardegna tale assunzione dia luogo a sgravio contributivo. Da ricordare inoltre come la circolare INPS n. 74 del 19 maggio 2006 abbia sostanzialmente ritenuto operante in tutti i casi lo sgravio del 25% (giudicato in ogni caso conforme alla disciplina comunitaria in tema di aiuti di stato).

Un'altro istituto notevolmente dibattuto è quello delle collaborazioni coordinate e continuative, in particolare **il lavoro a progetto** in cui sono state introdotte alcune tutele tipiche del lavoro subordinato. Per questa tipologia di lavoro non erano stati previsti provvedimenti amministrativi di attuazione, ma solo accordi aziendali in casi particolari di transizione, con facoltà di prorogare l'efficacia delle co.co.co. in corso non riconducibili ad un progetto, per un massimo di ventiquattro mesi. Importanti indicazioni per la vigilanza nella verifica della collaborazioni a progetto, in particolare nelle sue applicazioni presso i *call center*, sono contenute nella circolare del Ministero del Lavoro n. 17 del 14 giugno 2006. Nel cercare di limitare l'utilizzo del lavoro coordinato e continuativo a quelle sole prestazioni che siano genuinamente riconducibili alla realizzazione di un programma o progetto o fasi di esso gestite dal lavoratore in funzione del risultato, la

circolare precisa che un progetto, un programma di lavoro o una fase di esso possono essere individuati anche nell'ambito delle attività operative telefoniche offerte dai *call center* ma limitatamente a quelle cosiddette “*out bound*”, tipicamente rappresentate dagli operatori dedicati a campagne promozionali limitate nel tempo, per le quali essi hanno ampia possibilità di predeterminare il contenuto, l'intensità e le modalità della loro prestazione lavorativa⁹⁰.

Una ulteriore fattispecie del lavoro (a metà tra quello autonomo e quello dipendente), è il **lavoro accessorio**, figura contrattuale nata con lo scopo di regolamentare – attraverso l'uso di buoni per la remunerazione delle prestazioni lavorative – lavori saltuari o di breve durata. Dopo le modifiche intervenute con la legge n. 80/2005 – che ha esteso tale istituto anche alle imprese familiari (limitatamente ai settori del commercio, turismo e servizi ed entro un tetto complessivo di 10.000 euro annui), ed ha modificato l'ambito di riferimento dei compensi percepiti dai prestatori (che non devono superare le 5.000 euro nel corso di un anno solare) – il D.M. 30 settembre 2005 ha finalmente reso operativa anche tale fattispecie, fissando il valore nominale del buono per le prestazioni nella misura di 10 euro, ed autorizzando il concessionario nella fase di pagamento delle spettanze a trattenere, a titolo di rimborso spese, il 5% del valore nominale del buono e prevedendo le modalità di scelta del concessionario (attraverso una gara espletata da Italia Lavoro SpA). Le aree in cui sarà avviata una prima fase di sperimentazione delle prestazioni di lavoro accessorio, già individuate dal decreto e successivamente modificate con D.M. del 1 marzo 2006 sono le province di Verbania, Milano, Varese, Treviso, Bolzano, Udine, Venezia, Lucca, Latina, Bari e Catania.

In materia di **certificazione**, il decreto ministeriale 21 luglio 2004 ha stabilito la composizione delle Commissioni di certificazione istituite presso le Direzioni provinciali del lavoro e le Province delineandone le modalità del procedimento di certificazione di loro competenza; il decreto del 14 giugno dello stesso anno ha istituito l'albo informatico delle commissioni di certificazioni presso le Università, pubbliche e private, comprese le fondazioni universitarie. Al gennaio 2006 le commissioni costituite erano 53, di cui 50 presso le DPL e 3 presso università (Reggio Emilia, Venezia, Genova) mentre i dati sul numero dei contratti depositati si fermano alla primavera 2005 (circa 370). Va inoltre ricordato che la legge finanziaria n. 266/2005 (art. 1 comma 256) inserisce tra gli organi abilitati alla certificazione dei contratti di lavoro anche la Direzione Generale Tutela Rapporti di Lavoro del Ministero del Lavoro ed i Consigli provinciali dei Consulenti del Lavoro. Questi ultimi, in data 24 marzo 2006, hanno sottoscritto con il Ministero un protocollo d'intesa volto a determinare il quadro di regole e le procedure cui dovranno attenersi i singoli ordini provinciali che intendono operare ai sensi dell'intesa per la costituzione delle Commissioni di Certificazione, oltre che un raccordo istituzionale per monitorare, coordinare ed uniformare l'attività delle Commissioni di Certificazione anche attraverso l'adozione di protocolli condivisi.

⁹⁰ In relazione ad una misura quantitativa dell'impatto della riforma sui contratti di collaborazione coordinata e continuativa si veda la nota “Flussi di accesso ed uscita dal lavoro - Evidenze dagli archivi INAIL dal 2002 alla legge Biagi, con particolare riferimento alle collaborazioni coordinate e continuative”, in www.welfare.gov.it/statistiche

Sul fronte dei servizi per l'impiego, ed in particolare di Borsa Continua Nazionale del Lavoro, va citato il decreto interministeriale 13 ottobre 2004, di definizione degli standard tecnici necessari per l'attuazione della Borsa e la disciplina dei flussi informativi di scambio.

Manca ancora, tuttavia, il sistema di monitoraggio della riforma (e, più in generale, delle politiche) prefigurato dall'articolo 17, nonché l'attuazione degli articoli 2 e 6 del D.Lgs. 297/2002 (anch'essi richiamati nell'articolo 17 del D.Lgs. 276), relativi alla ridefinizione della scheda anagrafica e professionale, nonché del sistema di comunicazioni obbligatorie da parte di datori di lavoro per le vicende che ineriscono ai rapporti di lavoro (nascita, trasformazione, cessazione).

Box IV.1 Il lavoro a chiamata o lavoro intermittente⁹¹

Il lavoro a chiamata (o intermittente) è tra le più controverse fattispecie contrattuali introdotte dalla legge Biagi. Il decreto lg.vo 276 del 2003, nell'istituirlo, lo definisce come "il contratto mediante il quale un lavoratore si pone a disposizione di un datore di lavoro che ne può utilizzare la prestazione lavorativa"⁹². La messa a disposizione riguarda determinate prestazioni di carattere discontinuo o intermittente (individuate dalla contrattazione collettiva nazionale o territoriale) o prestazioni in determinati periodi nell'arco della settimana, del mese o dell'anno (individuati dal Dlgs 276/2003). Il contratto di lavoro, che può essere a tempo determinato o indeterminato, può, ma non deve, prevedere la corresponsione al lavoratore di un'indennità di disponibilità e può essere stipulato da qualunque impresa, con qualunque lavoratore per un certo numero di prestazioni (riprese, in assenza ed in attesa di una regolamentazione nei contratti collettivi, da un Regio decreto del 1923 ed essenzialmente riferite a lavori per loro natura discontinui) o, indipendentemente dal tipo di prestazione, da lavoratori con meno di 25 o con più di 45 anni e per il lavoro nel week-end o in periodi predeterminati (ferie estive, vacanze pasquali o natalizie)⁹³.

Tenuto conto della presenza e delle caratteristiche dell'eventuale indennità di disponibilità, la fattispecie del lavoro a chiamata in realtà è articolabile in tre diversi casi⁹⁴. Un primo caso è quello in cui il lavoratore si obbliga a rispondere alla chiamata che giunga con il preavviso pattuito (non inferiore ad un giorno) ed in cambio percepisce un'indennità di disponibilità. Una seconda variante è quella in cui il lavoratore non assume l'obbligo di rispondere alla chiamata (e pertanto non percepisce alcuna indennità), il che rende la stipula iniziale del contratto a chiamata una sorta d'accordo preliminare rispetto ad un contratto che si perfeziona (facendo propri i contenuti dell'accordo preliminare) solo nel momento (eventuale) in cui il lavoratore venga chiamato e risponda

⁹¹ A cura di Bruno Anastasia, Maurizio Rasera, Massimo Disarò (Veneto Lavoro)

⁹² La fattispecie riprende i contenuti di un'ipotesi di accordo definita alla Zanussi e fortemente ostracizzata da una parte del movimento sindacale.

⁹³ Cfr. in proposito la [nota ministeriale del 12 luglio 2004](#) e confermato dal [Dlgs 251/2004](#) (correttivo del Dlgs 276/2003), nonché la [l. 14 maggio 2005 n. 80](#) che ha sancito la possibilità, inizialmente sperimentale, di stipulare il contratto con i lavoratori di età inferiore ai 25 anni o superiore ai 45 anni, indipendentemente dal tipo di attività svolta e dal possesso di requisiti particolari quali lo stato di disoccupazione o l'iscrizione nelle liste di mobilità.

⁹⁴ Cfr. in proposito, Pirrone S. e P. Sestito [2006], *Disoccupati in Italia*, il Mulino, Bologna.

positivamente⁹⁵. Una terza variante è infine quella in cui l'eventuale prestazione lavorativa debba essere svolta in periodi normalmente non lavorativi (il fine settimana, le ferie estive o quelle natalizie) e l'indennità di disponibilità, corrisposta "solo in caso di effettiva chiamata da parte del datore di lavoro", si configura come una maggiorazione retributiva.

Al di là del giudizio a priori sulla fattispecie in quanto tale, o sulle sue singole varianti, ben poco si sa sul concreto utilizzo di questo strumento.

Dal lato delle imprese, si hanno indicazioni da taluni sondaggi condotti da Isae, dal Centro studi della Confindustria e dall'Associazione Nuovi Lavori (con la collaborazione dell'Isfol). Il primo, segnalava come del 10% di imprese che nel 2003 avevano manifestato un qualche interesse per questa forma contrattuale (allora appena introdotta dal legislatore) solo il 2% dichiarava l'anno dopo di avervi fatto effettivamente ricorso (una quota che nell'anno seguente si riduceva ulteriormente). Il secondo, condotto alla fine del 2004 e relativo al settore industriale, evidenziava un interesse per il lavoro a chiamata nullo per il 77% degli intervistati, basso per il 16% e medio o alto per il restante 7%⁹⁶. Il terzo, realizzato alla fine del 2005 su un campione solo di 1.000 imprese, stimava un peso di questa fattispecie sul totale dei contratti in essere di lavoro dipendente attorno allo 0,1%.

In questo box si guarda ai dati sul ricorso allo strumento desumibili dalle segnalazioni ai Centri per l'impiego nel Veneto. Pur limitati a questa realtà regionale si tratta quindi dei primi dati effettivi e non frutto di sondaggi qualitativi. Ciò detto, va peraltro ricordato che anche i dati in questione, non essendo frutto di quel sistematico monitoraggio che pure lo stesso D.Lgs. 276 aveva previsto (in particolare all'art. 17, totalmente inattuato), hanno numerosi limiti. Innanzitutto non vi è modo alcuno di distinguere tra le tre varianti prima descritte (anche se indicazioni sulle stesse sono desumibili guardando ai settori interessati; cfr. oltre). In secondo luogo i dati derivano dalle segnalazioni obbligatorie nel momento dell'assunzione, che nel caso in questione è definita come il momento della stipula dell'accordo iniziale, e derivano, nelle more di una ridefinizione complessiva della modulistica in questione (pur prevista già dal D.Lgs. 297 del 2002 e comunque da porre in essere con quelle finalità di monitoraggio sopra dette), da un'esplicitazione da parte delle aziende, all'interno dell'usuale modello di comunicazione delle assunzioni (C/ASS), della tipologia contrattuale attivata facendo riferimento alle previsioni del D.Lgs. 276/2003. Ciò significa che è possibile dire se un accordo di lavoro a chiamata è stato stipulato, ma non di dire se e quando prestazioni lavorative siano poi state effettivamente svolte, con implicazioni sulle statistiche (perché un lavoratore che poi non venga chiamato non dovrebbe rientrare nel novero degli occupati) e di vigilanza (perché si presta il fianco a pratiche elusive, ove l'impresa stipuli contratti a chiamata per "ufficializzare" lavoratori in nero a fronte del rischio di un intervento ispettivo).

⁹⁵ Cfr. in questo senso Alleva P. [2003], *Ricerca e analisi dei punti critici del d.lgs. n. 276/2003 sul mercato del lavoro*, in RGL, 2003, 903 ss e Vincieri M. [2005], *Il lavoro intermittente o «a chiamata»: natura giuridica e tecniche regolative*, in *Diritto delle Relazioni Industriali*, 1-XV, pp. 117 e ss.

⁹⁶ Analoghi risultati si riscontrano per quanto riguarda l'interesse delle imprese nei confronti dello *job sharing* e dello *staff leasing*.

Dai dati si ricava che le prime stipule sono della fine del 2004 e che il 2005 può essere considerato il primo anno di effettiva operatività dello strumento. Nel seguito ci si è perciò concentrati sui 14 mesi che vanno dal gennaio 2005 al febbraio 2006.

Nell'arco di quei 14 mesi le assunzioni con contratti di lavoro intermittente realizzate in Veneto sono state 2.240 (tav. 1), pari a circa lo 0.4% del totale delle assunzioni. In oltre la metà dei casi sono stati interessati i giovani: la classe d'età modale è quella tra 20 e 24anni; l'età mediana è pari a 27 anni. Tranne che nelle classi di età oltre i 50 anni, maggioritaria è la presenza di donne (con un picco del 70% proprio nella classe di età modale). L'incidenza dei lavoratori stranieri è modesta (meno del 9%, laddove nelle assunzioni totali sono poco meno del 20%).

Tav. 1 Assunzioni con contratto a chiamata per sesso, classe d'età e cittadinanza. Veneto, 2005-2006 (primi due mesi)

	Maschi	Femmine	Totale	composizione %	quota femmine
15_19	104	178	282	12,6%	63%
20_24	200	441	641	28,6%	69%
24_29	136	214	350	15,6%	61%
30_39	180	276	456	20,4%	61%
40_44	56	88	144	6,4%	61%
45_49	34	59	93	4,2%	63%
50_59	89	84	173	7,7%	49%
over 60	73	28	101	4,5%	28%
Totale	872	1.368	2.240	100,0%	61%
italiani	805	1.236	2.041	91,1%	61%
stranieri	67	132	199	8,9%	66%

Fonte: elab. Veneto Lavoro su dati Silrv-Archivi Netlabor

Elevatissima è la polarizzazione settoriale (tav. 2): poco meno di due terzi delle assunzioni a chiamata risultano realizzate dalle imprese del comparto albergho-ristorazione; altri due addensamenti di rilievo si riconoscono nel commercio (12%) e nei servizi culturali e ricreativi (8%). Modestissima è la rilevanza nei settori industriali, i quali hanno attivato meno del 6% del totale dei rapporti di lavoro intermittente.

Tav. 2 Assunzioni con contratto a chiamata per sesso, settore e durata prevista. Veneto, 2005-2006 (primi due mesi)

	Maschi	Femmine	Totale	comp. %
Agricoltura	4	4	8	0,4%
Industria	75	55	130	5,8%
Commercio	88	179	267	11,9%
Trasporti e logistica	49	9	58	2,6%
Credito, Attività professionali	38	16	54	2,4%
Servizi di pulizie	2	33	35	1,6%
Alberghi, ristoranti	483	924	1.407	62,8%
Servizi culturali e ricreativi	97	89	186	8,3%
Altri servizi personali e sociali	36	59	95	4,2%
Totale	872	1.368	2.240	100,0%
Tempo determinato	368	618	986	44,0%
Tempo indeterminato	504	750	1.254	56,0%

Fonte: elab. Veneto Lavoro su dati Silrv-Archivi Netlabor

Tav. 3 Aziende che hanno utilizzato il job on call nel 2005 e loro assunzioni complessive per tipo di contratto. Veneto. 2003-2005

	AZIENDE	ASSUNZIONI	RAPPORTO ASSUNZIONI/AZIENDE	Distribuzione delle assunzioni per tipo di contratto					
				LAVORO A CHIAMATA	APPRENDISTATO/CFL	TEMPO DETERMINATO	INTERINALE/ SOMMINISTRAZIONE	TEMPO INDETERMINATO	
2003									
Agricoltura e industria	86	776	9	0	66	249	355	106	
Servizi della distribuzione	167	473	3	0	60	232	35	146	
Servizi alla produzione	27	214	8	0	3	45	71	95	
Servizi alla persona	581	6.208	11	0	221	5.071	15	901	
Servizi sociali	17	398	23	0	1	302	0	95	
Totale	878	8.069	9	0	351	5.899	476	1.343	
comp. % assunzioni		100%		0%	4%	73%	6%	17%	
2004									
Agricoltura e industria	86	736	9	0	40	145	449	102	
Servizi della distribuzione	167	1.519	9	0	85	501	688	245	
Servizi alla produzione	27	336	12	1	2	61	155	118	
Servizi alla persona	581	7.218	12	12	329	5.772	29	1.088	
Servizi sociali	17	473	28	0	0	403	1	69	
Totale	878	10.282	12	13	456	6.882	1.322	1.622	
comp. % assunzioni		100%		0%	4%	67%	13%	16%	
2005									
Agricoltura e industria	86	995	12	119	21	169	546	140	
Servizi della distribuzione	167	1.311	8	273	38	401	401	198	
Servizi alla produzione	27	332	12	79	6	167	5	75	
Servizi alla persona	581	5.561	10	1.417	149	2.896	38	1.061	
Servizi sociali	17	508	30	33	0	414	0	61	
Totale	878	8.707	10	1.921	214	4.047	990	1.535	
comp. % assunzioni		100%		22%	2%	46%	11%	18%	

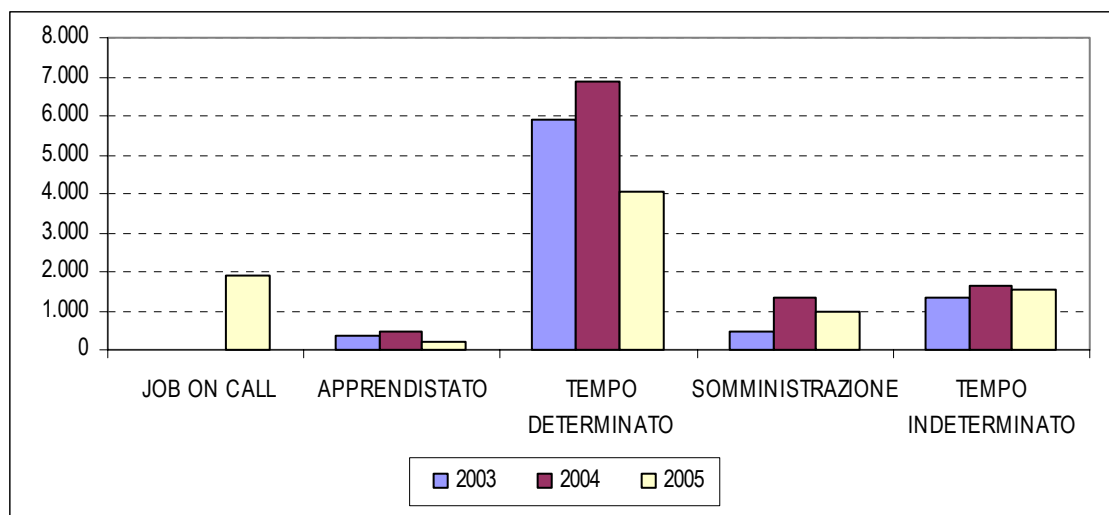
Fonte: elab. Veneto Lavoro su dati Silrv-Archivi Netlabor

Considerando le aziende, quasi 900 sono quelle che nel corso del 2005 hanno attivato contratti di lavoro intermittente, con una media quindi di due rapporti di tipo *job on call* per ciascuna (tav. 3). Queste aziende hanno realizzato contemporaneamente altre 6.800 assunzioni, soprattutto a tempo determinato. Per le aziende che vi hanno fatto ricorso i contratti di lavoro intermittente hanno rappresentato, dunque, il 22% delle assunzioni totali (poco meno di 9.000) realizzate nel 2005.

Sempre con riferimento a queste aziende, si può confrontare quanto avvenuto nel 2005 – in cui è stato possibile ricorrere al lavoro a chiamata – e quanto avvenuto nei due anni precedenti (2003 e 2004), in assenza di tale possibilità. Si verifica che (figg. 1 e 2):

- sia in valore assoluto che in quota % le assunzioni a tempo indeterminato sono rimaste costanti;
- modesto e in ulteriore tendenziale calo risulta il ricorso all'apprendistato;
- il ricorso al lavoro somministrato – che vale all'incirca il 10% delle assunzioni realizzate in un anno – risulta nel 2005 in leggera contrazione;
- in evidentissimo calo è il ricorso ai contratti a tempo determinato: le relative assunzioni sono diminuite di circa 3.000 unità, passando dalle 7.000 del 2004 alle 4.000 del 2005.

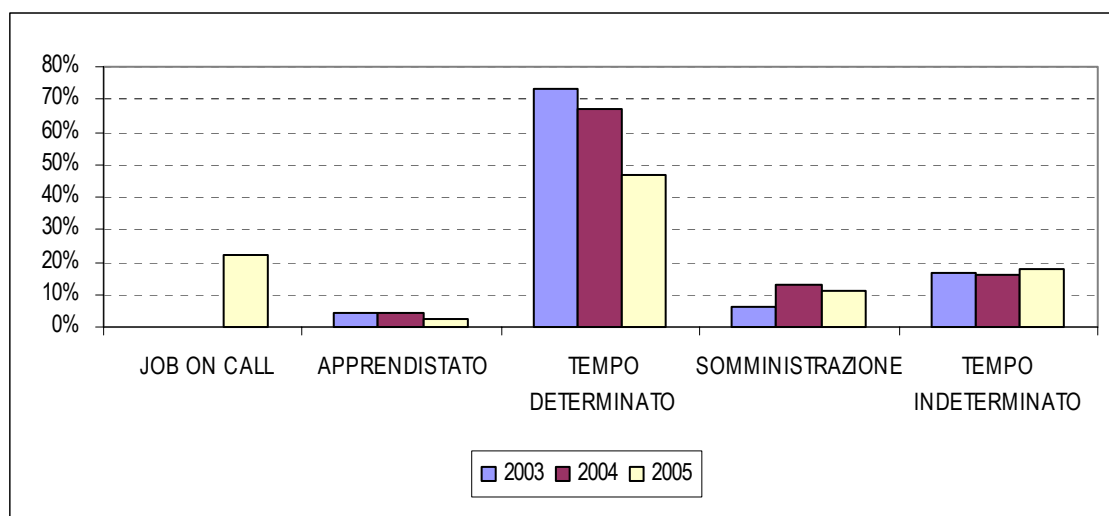
Fig. 1 Aziende che hanno utilizzato il lavoro a chiamata in Veneto: assunzioni per tipo di contratto utilizzato (val. ass.)



Fonte: elab. Veneto Lavoro su dati Silrv-Archivi Netlabor

In altri termini, le quasi duemila assunzioni con contratti di lavoro a chiamata sembrerebbero aver sostituito e forse anche ridotto (perché una unica stipula potrebbe aver sostituito più contratti distinti) l'utilizzo dei contratti a tempo determinato. Questa semplificazione rispetto al precedente uso ripetuto dei contratti a tempo determinato sarebbe particolarmente evidente in taluni comparti, come quello alberghiero, dove i contratti potevano essere di durata anche solo giornaliera.

Fig. 2 Aziende che hanno utilizzato il lavoro a chiamata in Veneto: composizione % delle loro assunzioni per tipo di contratto utilizzato



Fonte: elab. Veneto Lavoro su dati Silrv-Archivi Netlabor

Come già detto, la natura dei dati non consente di esaminare direttamente la casistica dei contratti a chiamata avviati – quindi non consente, ad esempio, di chiarire se si tratti di quella terza variante inizialmente descritta che ben potrebbe essere la modalità prevalente in un settore come quello alberghiero ora citato – né, al momento attuale, consente di verificare se poi questi contratti a chiamata, stipulati nel 2005 in “sostituzione” di più tradizionali contratti a tempo determinato, non siano stati ristipulati nel 2006 perché, proprio a seguito del contratto a chiamata, comunque una relazione tra lavoratore e datore di lavoro già preesisteva⁹⁷.

Qualcosa in più può però essere desunto dall’analisi dei profili dei lavoratori coinvolti dal lavoro a chiamata, in particolare vedendo cosa questi facevano prima e se già fossero in contatto con quel datore di lavoro con cui nel 2005 è stata stipulata l’intesa per la chiamata. Si evidenzia che i 1.894 lavoratori implicati in assunzioni a chiamata nel 2005⁹⁸ (tav. 4) sono così ripartibili:

- circa 600 (meno di un terzo) non risultano avere precedenti lavorativi recenti (dal 2000 in poi) e documentati nel settore del lavoro dipendente; si tratta in grandissima parte di giovani (400 hanno meno di trent’anni), soprattutto ragazze

⁹⁷ Tanto meno si può perciò rispondere ai sottostanti quesiti valutativi sullo strumento: se la semplificazione, insita nella stipula di unico contratto al posto di una pluralità di contratti a termine, eserciti un impatto positivo sulla domanda di lavoro, quanto meno in termini di ufficializzazione della stessa, o, al contrario, non presti il fianco a pratiche elusive delle azioni di contrasto del lavoro nero; se il focalizzare l’attenzione del lavoratore su un unico datore di lavoro, pur senza assunzione di un obbligo di risposta alla chiamata eventuale (ma senza connessa indennità di disponibilità), ne limiti il raggio d’azione sul mercato, a discapito di possibili altre alternative lavorative.

⁹⁸ Il numero di lavoratori *job on call* è leggermente inferiore al numero di assunzioni *job on call* per il fatto che il medesimo lavoratore può essere stato destinatario, nel medesimo anno, di più eventi di assunzione.

(le donne costituiscono i 2/3 di questo gruppo); la quota degli stranieri è attorno al 10%;

- circa 450 lavoratori hanno, come ultimo precedente movimento nel mercato del lavoro, una cessazione di rapporto di lavoro a tempo indeterminato; anche in questo gruppo prevalgono le donne ma di poco; la distribuzione per classe d'età privilegia gli over 30;
- il gruppo più consistente - oltre 800 persone - è costituito da lavoratori "usciti" da rapporti di lavoro a tempo determinato; anche in tal caso la maggioranza è formata da donne che prevalgono in modo particolare nelle classi più giovani.

Tav. 4 Lavoratori assunti con job on call nel 2005 secondo la loro precedente storia lavorativa. Veneto

	Senza precedenti lavorativi		Hanno concluso un rapporto di lavoro a tempo determinato		Hanno concluso un rapporto di lavoro a tempo indeterminato		Totale	
	Totale	di cui: femmine	Totale	di cui: femmine	Totale	di cui: femmine	Totale	di cui: femmine
15-19	152	100	90	57	15	9	257	166
20-24	169	133	312	198	82	57	563	388
24-29	72	46	142	77	92	60	306	183
30-39	81	54	155	90	141	76	377	220
40-49	62	47	59	34	64	31	185	112
50-59	49	24	33	16	47	19	129	59
60-64	25	7	15	4	11	5	51	16
>64	14	3	7	3	5	1	26	7
Totale	624	414	813	479	457	258	1.894	1.151

Fonte: elab. Veneto Lavoro su dati Silrv-Archivi Netlabor

Tav. 5 Veneto. Lavoratori assunti nel 2005 con contratto di lavoro intermittente che avevano avuto rapporti antecedenti con la medesima azienda, per tipo di contratto avuto

	Maschi				Femmine				Totale			
	Apprendi-stato	Tempo determinato	Tempo indeterminato	Totale	Apprendi-stato	Tempo determinato	Tempo indeterminato	Totale	Apprendi-stato	Tempo determinato	Tempo indeterminato	Totale
15_24	10	37	8	55	21	78	26	125	31	115	34	180
24_29	3	24	7	34	4	25	15	44	7	49	22	78
30_39	1	24	10	35	0	40	18	58	1	64	28	93
40_49	0	12	2	14	0	20	5	25	0	32	7	39
over 50	0	20	18	38	0	18	12	30	0	38	30	68
totale	14	117	45	176	25	181	76	282	39	298	121	458

Fonte: elab. Veneto Lavoro su dati Silrv-Archivi Netlabor

Per una quota consistente, pari a circa ¼ dei lavoratori (458), l'assunzione con rapporto di lavoro a chiamata rappresenta l'evoluzione di un rapporto di lavoro con la medesima azienda (tav. 5). Il rapporto antecedente si configurava come rapporto di la-

voro a tempo determinato per $\frac{3}{4}$ di questi lavoratori⁹⁹; per una significativa minoranza (circa 120 persone) il lavoro a chiamata costituisce lo sbocco successivo a un rapporto di lavoro a tempo indeterminato.

IV.2. Decreto legge 35 del 2005 (cd. decreto per la competitività), convertito in legge 80/2005

Con il Decreto Legge 14 marzo 2005, n. 35 sono state introdotte alcune misure relative allo sviluppo economico, sociale e territoriale. Tra queste quelle riguardanti gli incentivi al lavoro e quelle sui i c.d. “ammortizzatori sociali”, che sono contenute negli articoli, 2, 3, 4 e 14.

In riferimento alle politiche attive del lavoro il decreto legge 35 (art. 11-ter) propone un importante strumento di incentivazione delle assunzioni a tempo indeterminato: le deduzioni IRAP per l'incremento occupazionale, già previste dalla legge finanziaria per il 2005 (legge n. 311/2004, art. 1, comma 347). Particolare rilevanza assume a questo proposito l'intervenuto parere favorevole della Commissione europea (decisione C/2005/4675 del 7 dicembre 2005) che li ha riconosciuti compatibili con le condizioni fissate dal regolamento n. 2204/2002/CE.

Gli incentivi, valevoli fino a tutto il 2008, prevedono che i datori di lavoro che incrementano, rispetto all'anno precedente, il numero di lavoratori occupati a tempo indeterminato possano dedurre dall'imponibile IRAP (nei limiti di 20.000 euro annui per lavoratore) il costo dei lavoratori assunti in soprannumero e, semprechè l'incremento occupazionale sia confermato e permanga il medesimo rapporto di impiego, godere della medesima deduzione anche nei periodi di imposta successivi, fino al 2008.

Lo stesso accade con riferimento alle aree in cui agli obiettivi 1 e 2 individuate dalla Carta italiana degli aiuti a finalità regionale, per le quali l'importo della deduzione è quintuplicato. Solo con l'approvazione da parte della Commissione Europea, la disposizione che introduce l'ulteriore deduzione per le nuove assunzioni effettuate nelle aree ammesse alla deroga può ritenersi efficace. Perciò riguardo al primo periodo d'imposta di applicazione l'ulteriore agevolazione può essere fruita solo con riferimento alle nuove assunzioni effettuate successivamente alla data di approvazione del regime agevolativo da parte della Commissione (7 dicembre 2005).

Anche in tema di politiche passive il D.L. 35 introduce alcune novità di rilievo, incrementando (art. 13) nell'importo e nella durata l'indennità di disoccupazione ordinaria (per i soli anni 2005 e 2006). La durata viene portata a sette mesi per i lavoratori sotto i cinquanta anni di età ed a dieci per quelli che superino tale soglia: in entrambi i casi questo ulteriore mese non viene coperto da contribuzione figurativa; l'importo (fino ad oggi fissato al 40% dell'ultima retribuzione) è innalzato al 50% nei primi sei mesi, poi scende al 40% nei successivi tre mesi (1 mese solo per chi abbia meno di 50 anni di età) ed al 30% nell'eventuale decimo mese (spettante solo a chi abbia più di 50 anni di età). Le altre indennità restano, invece, immutate.

A precisazione della normativa e della prassi preesistenti, si stabilisce inoltre che l'indennità di disoccupazione ordinaria spetta (pur in costanza di rapporto di lavoro) an-

⁹⁹ Poco frequenti sono i casi in cui il rapporto antecedente era di lavoro somministrato.

che ai lavoratori sospesi dal lavoro in conseguenza di situazioni aziendali dovute ad eventi transitori, ovvero determinate da situazioni temporanee di mercato che non diano luogo a cassa integrazione; nella medesima situazione, nel settore artigiano viene anche prevista l'estensione dell'indennità con requisiti ridotti, sempre che gli enti bilaterali intervengano con una integrazione pari almeno al 20% della retribuzione o provvedano a svolgere una congrua attività di formazione e qualificazione professionale (art. 13, commi 7 e 8).

Altri provvedimenti erano intervenuti, nel recente passato, per consentire al Ministro del Lavoro di disporre proroghe o trattamenti di Cassa Integrazione Guadagni, di mobilità e di disoccupazione speciale anche in deroga alla normativa vigente, non solo per far fronte a specifiche crisi occupazionali, ma anche in riferimento ad interi settori o aree territoriali (si veda l'articolo 3, comma 137 della legge 350/2003, il D.L. 249/2004, convertito in legge 291/2004, nonché l'articolo 1, comma 155 della legge 311/2004).

Con l'obiettivo di rafforzare l'incentivo al ricercare ed all'accettare un nuovo lavoro per i soggetti che fruiscono di benefici previdenziali, già l'articolo 3, comma 137 della legge 350/2003 aveva introdotto il principio della perdita del trattamento di disoccupazione o mobilità per coloro che rifiutino di essere avviati ad un progetto individuale di reinserimento nel mercato del lavoro, ad un corso di formazione professionale autorizzato dalla regione (o non lo frequentino regolarmente), ovvero non accettino un'offerta di lavoro (sebbene questa presenti condizioni retributive meno favorevoli di quella di provenienza). La norma pone alcuni obblighi di partecipazione alle attività di formazione ed alle attività socialmente utili per i lavoratori che fruiscono di Cassa Integrazione Guadagni, pena la perdita del trattamento. Analogo l'approccio seguito dal D.L. 249/2004 (convertito in legge 291/2004) che, nell'estendere di fatto gli strumenti della Cassa Integrazione e della mobilità (nonché i connessi incentivi al reimpiego dei soggetti beneficiari di tali trattamenti) al personale dei vettori aerei (e delle aziende collegate) coinvolti da crisi occupazionale, ristrutturazioni aziendali, riduzione o trasformazione di attività, crea, parallelamente, un fondo speciale (per il sostegno del reddito e dell'occupazione e della riconversione e riqualificazione professionale del personale del settore del trasporto aereo), alimentato con contributi addizionali da parte delle aziende e dei lavoratori del settore, e volto a finanziare programmi formativi di riconversione o riqualificazione professionale ovvero l'erogazione di trattamenti a favore dei lavoratori interessati da riduzioni dell'orario di lavoro.

Altre disposizioni contenute nel D.L. 35/2005 riguardano l'estensione ai lavoratori posti in mobilità o in Cassa integrazione straordinaria, in deroga alla normativa vigente, dei benefici previsti, in caso di assunzione, da una serie di disposizioni (l'art. 8, comma 9 della legge 407/1990 relativo ai disoccupati di lunga durata; gli articoli 8 e 25 della legge 223/1991 già relativi ai lavoratori in mobilità, l'articolo 4, comma 3 del decreto legge 148/1993 relativo ai cassintegrati da almeno tre mesi).

Una innovativa disposizione (art. 13, comma 2, lettera d), prevede uno strumento volto a favorire la mobilità territoriale dei lavoratori in mobilità o cassa integrazione: a coloro che accettano un impiego (o un trasferimento) in un luogo posto a più di 100 chilometri dalla propria abitazione sono corrisposte tre mensilità dell'indennità di mobilità (una se l'impiego ha una durata inferiore ai 18 mesi). Tale disposizione ha trovato attuazione nel Decreto Interministeriale del 2 marzo 2006.

IV.3. La legge finanziaria n. 266/2005

Tra le disposizioni di maggior rilievo in materia di lavoro emerge una riduzione degli oneri contributivi sul costo del lavoro (commi 361 e 362). In particolare, a partire dal 1° gennaio 2006 è riconosciuto ai datori di lavoro un esonero dal versamento dei contributi sociali minori dovuti alla gestione INPS delle prestazioni temporanee ai lavoratori dipendenti, entro il limite massimo dell'1 per cento¹⁰⁰.

Vanno segnalati, inoltre, alcuni cambiamenti nella disciplina del credito d'imposta per nuova occupazione (cd. bonus occupazione, già istituito dalla legge 388/2000 e poi modificato in maniera radicale dalla legge 289/2002): si modifica la procedura di autorizzazione, consentendo la presentazione dell'istanza anche prima di disporre l'assunzione del lavoratore interessato; si dispone inoltre che le risorse finanziarie derivanti da rinunce o revoche del beneficio siano utilizzate per accogliere le richieste precedentemente non accolte (comma 412).

Ormai consuete invece le disposizioni in tema di ammortizzatori sociali (commi 410-411) con l'attribuzione al Ministro del Lavoro (di concerto con quello dell'Economia e delle Finanze) della possibilità di concedere trattamenti di Cassa integrazione guadagni straordinaria, di mobilità e di disoccupazione speciale in deroga alla normativa vigente, nei limiti di spesa di 480 milioni di euro (posti a carico del Fondo per l'occupazione), per la gestione di emergenze occupazionali ed in particolare con riferimento ai settori colpiti dalla crisi legata all'influenza aviaria. Con le medesime risorse possono inoltre essere ulteriormente prorogati i provvedimenti di proroga già disposti sulla base della precedente legge finanziaria (L. 311/2004), e sempre che i piani di gestione delle eccedenze abbiano portato alla riduzione del 10% del numero dei destinatari dei trattamenti scaduti il 31 dicembre 2005 (in quest'ultimo caso si dispone una riduzione dei trattamenti pari al 10% nel caso di prima proroga, al 30% per la seconda proroga e del 40% per quelle successive).

Ulteriori interventi di proroga erano già contenuti nei decreti legge n. 273/2005 (art. 20) e 203/2005, rispettivamente con riferimento alle proroghe di trattamenti straordinari di integrazione salariale per crisi aziendale nel caso di cessazione dell'attività dell'intera azienda, di un settore di attività, di uno o più stabilimenti o parte di essi, ed ai trattamenti di CIGS e mobilità a favore delle imprese commerciali, del settore turistico e di vigilanza, nonché nel D. L. n. 115/2005 (art. 7), che prorogava disposizioni già contenute nella legge finanziaria dell'anno precedente (L. 311/2004).

¹⁰⁰ L'esonero viene applicato prioritariamente sull'aliquota contributiva per assegni per il nucleo familiare. Per i datori di lavoro che operano nei settori per i quali tale aliquota contributiva per gli assegni per il nucleo familiare è dovuta in misura percentuale inferiore all'1%, tenuto conto dell'esonero CUAF pari allo 0,80% già previsto dall'art. 120 della legge 88/2000, tale riduzione opererà anche sui versamenti di altri contributi sociali minori, interessando, nell'ordine, le contribuzioni per i trattamenti di maternità e disoccupazione, con esclusione, in ogni caso, del contributo al Fondo di garanzia per il trattamento di fine rapporto e del contributo integrativo dello 0,30% per l'assicurazione contro la disoccupazione involontaria, destinato a finanziare attività di formazione a favore dei lavoratori e devoluto, per le aziende aderenti, ai Fondi interprofessionali per la formazione continua.

IV.4. Altre disposizioni

Con la legge 127/2006 di conversione del Decreto Legge 6 marzo 2006, oltre ad una proroga dei contratti di solidarietà, Il Ministero del Lavoro in collaborazione con Italia Lavoro propone un Programma sperimentale per il sostegno al reddito dei lavoratori ultracinquantenni finalizzato al reimpiego di 3.000 lavoratori sulla base di accordi sottoscritti entro il 15 marzo 2006 tra il Ministero del lavoro, le organizzazioni comparativamente più rappresentative dei lavoratori e le imprese.

È stato approvato in via definitiva il Decreto Legge n. 136/2006 (di modifica della legge n. 266/2005) per la proroga di termini in materia di ammortizzatori sociali che prevede all'art. 1 che le concessioni per ammortizzatori sociali in deroga (di cui all'art. 1 c. 410 della legge 266/2005) possono essere disposte, per gli accordi governativi di settore o di area, fino al 31 dicembre 2007. Al comma 2 prevede il differimento dal 31 marzo al 31 maggio 2006 e dal 15 aprile al 15 giugno 2006 dei termini (di cui all'articolo 1, comma 1, del decreto-legge 6 marzo 2006, n. 68, convertito, con modificazioni, dalla legge 24 marzo 2006, n. 127), relativi alla definizione degli accordi per il reimpiego dei lavoratori ultracinquantenni e all'approvazione del piano di riparto tra le imprese interessate.

Nell'art. 2 la norma prevede l'incremento, per l'anno 2006, di 15 milioni di euro del Fondo per il finanziamento degli interventi consentiti dagli orientamenti UE sugli aiuti di Stato per il salvataggio e la ristrutturazione delle imprese in crisi (di cui all'articolo 11, comma 3, del decreto-legge n. 35 del 2005).

Con Il Decreto Legge n. 68/2006 convertito in legge 127/2006, oltre ad una proroga dei contratti di solidarietà, il Ministero del Lavoro (in collaborazione con Italia Lavoro) propone un Programma sperimentale per il sostegno al reddito dei lavoratori ultracinquantenni finalizzato al reimpiego di 3.000 lavoratori sulla base di accordi sottoscritti entro il 15 marzo 2006 tra il Ministero del lavoro, le organizzazioni comparativamente più rappresentative dei lavoratori e le imprese. Il programma coinvolgerà i lavoratori in esubero per un periodo di 3 anni (4 anni per il Sud) in cui potranno godere dei benefici dell'indennità di mobilità e saranno accompagnati in una sorta di "tutoraggio" dai centri per l'impiego, dalle agenzie per il lavoro o altri soggetti autorizzati. Il decreto prevede che i soggetti che durante questo periodo dovessero trovare un nuovo impiego e successivamente lo perdessero, non per loro causa, possano rientrare nel programma; nel caso invece di rifiuto a svolgere una delle attività previste ne escono definitivamente perdendo la mobilità.

V. Il quadro generale delle politiche del lavoro¹⁰¹.

Questa sezione intende dare un quadro generale delle misure di politica occupazionale e del lavoro, sulla base dei dati di preconsuntivo relativi alla spesa nel 2005; per quanto riguarda i dati sui beneficiari va tuttavia segnalato che si tratta di dati ancora largamente incompleti, mancando per alcune politiche ed essendo invece relativi al solo primo semestre per la generalità delle politiche basate su sgravi contributivi).

Dal punto di vista metodologico il riferimento di base è alla metodologia Eurostat LMP (*Labour Market Policies*¹⁰²), secondo la quale sono considerati interventi di politica occupazionale tutti gli interventi pubblici nel mercato del lavoro che agiscono in modo selettivo per favorire gruppi con difficoltà occupazionali (disoccupati, occupati a rischio di perdita involontaria del proprio lavoro, persone inattive che intendono entrare nel mercato del lavoro e sono in qualche modo svantaggiate)¹⁰³. Come di consueto, il quadro contabile ricostruito si riferisce per lo più a voci di spesa di carattere nazionale (hanno carattere nazionale, in particolare, tutte le misure che si basano su alleggerimenti fiscali o contributivi ovvero prevedono l'erogazione di prestazioni a sostegno del reddito) ed alle misure cofinanziate nell'ambito della programmazione del Fondo Sociale Europeo; si riportano inoltre (nel momento in cui escono dalla disponibilità dello Stato), le somme ripartite alle regioni perché provvedano all'erogazione di misure di politica occupazionale (si tratta, tipicamente, delle risorse previste dalle legge 236/1993 e 53/2000 in materia di formazione continua, di quelle riguardanti le agevolazioni per l'accesso al lavoro da parte dei disabili, e della formazione nell'ambito dell'apprendistato). Data la ancora scarsa qualità ed omogeneità e la copertura non totale dei dati riguardanti le politiche finanziate autonomamente dalle Regioni e Province Autonome, e la possibilità di doppi conteggi con le somme precedentemente citate, tali poste, pur rilevate, non vengono computate nel quadro di sintesi complessivo. Per quel che riguarda le spese per i servizi pubblici per l'impiego (SPI), viene riportata (per il solo 2004) una stima dell'onere per il personale dipendente (basata sul numero e sul costo medio dei lavoratori dipendenti impiegati), nonché (per tutto il periodo) le somme aggiuntive di fonte

¹⁰¹ Paragrafo a cura di Gabriella Di Lelio e Salvatore Pirrone.

¹⁰² Su cui si veda Eurostat, "*Labour Market Policy Database Methodology*", doc. 3/2001/EN/N°2, Luxembourg, 2000.

¹⁰³ La classificazione adottata, tuttavia, si differenzia leggermente da quella proposta nella metodologia Eurostat, scorporando alcune categorie allo scopo di meglio tener conto delle peculiarità del mercato del lavoro italiano (in ogni caso per ottenere il quadro Eurostat è sufficiente una semplice riclassificazione). Inoltre, stante la motivazione intrinsecamente legata alla situazione occupazionale ed al rischio di disoccupazione che caratterizza il Mezzogiorno, sono stati inoltre inseriti nell'ambito delle politiche attive anche gli sgravi cd. territoriali, ossia quegli sgravi contributivi corrisposti in relazione a tutti i lavoratori aventi sede di lavoro in aree geografiche meno sviluppate (il Mezzogiorno, tipicamente) a prescindere dal requisito dell'incremento dell'occupazione: si tratta comunque di agevolazioni ormai cancellate dalla metà degli anni '90 e le cui code sono ormai poco significative. Per quanto invece riguarda le politiche passive va sottolineato che – a differenza di quanto si fa, sempre in sede Eurostat, nell'ambito del sistema integrato di statistiche in materia di protezione sociale (ESSPROS) – il quadro contabile comprende anche le mancate entrate per contribuzioni figurative.

Quanto al periodo temporale di riferimento, si è in genere seguito un criterio di competenza e si riportano le cifre impegnate dall'ente che gestisce la spesa. Diverso il caso delle misure cofinanziate dal FSE, per le quali il diverso meccanismo contabile ci ha suggerito di riferirci ai pagamenti.

nazionale o comunitaria (FSE) destinate al potenziamento dei SPI. In omaggio alla classificazione LMP si è classificato la prima tipologia di spesa tra le spese generali dei SPI e la seconda tra quelle destinate alla consulenza individualizzata (seppure poche siano le informazioni circa l'effettiva destinazione dei fondi per il potenziamento dei SPI, se cioè siano stati effettivamente spesi in servizi individualizzati).

Nella tavola V.1 sono state riassunte le spese per le politiche del lavoro, suddivise come da prassi in politiche attive (al cui interno sono collocati anche gli sgravi a carattere territoriale di cui si è detto in premessa), e politiche passive. In fondo alla tavola (ed escluso dai totali) è riportato come di consueto un ultimo gruppo di misure, eterogenee tra di loro, con lo scopo di consentire confronti e valutare le modifiche metodologiche: sono quindi riportate misure che, pur non potendo essere a pieno titolo definite interventi di politica del lavoro (secondo la definizione Eurostat precedentemente citata), riflettono comunque politiche di sostegno selettivo nel mercato del lavoro, a carattere settoriale (per circa la metà riconducibili al settore agricolo) o di sostegno di particolari schemi contrattuali (in particolare la decontribuzione della quota variabile di salario legata alla produttività); le misure di sostegno della formazione per occupati nonché quelle co-finanziate con il Fondo Sociale Europeo che, per la loro finalità o per il fatto di non essere direttamente rivolte alle persone, non rientrano nella definizione Eurostat di politica del lavoro; le misure di pensionamento anticipato aventi finalità diverse da quelle occupazionali; le misure di sostegno delle piccole imprese non unipersonali aventi comunque una esplicita (sebbene indiretta) finalità occupazionale.

Per il 2005 i dati provvisori relativi alla spesa per politiche del lavoro mostrano un consolidamento dell'inversione di tendenza, già riscontrata nell'anno precedente, in relazione alla composizione della spesa, con le risorse dedicate agli strumenti di sostegno del reddito (9,3 miliardi di euro, lo 0,67 del PIL) che superano quelle rivolte alla promozione dell'occupazione (6,2 miliardi di euro, lo 0,40 del PIL). In generale i dati evidenziano come, dopo il biennio di crescita 2001-2002, si sia verificata una progressiva flessione della spesa per politiche del lavoro in percentuale al PIL (1,07% nel 2005 rispetto all'1,20% del 2004 e all'1,28% del 2003), peraltro a sintesi di una maggiore diminuzione della spesa per la componente "attiva" (da 0,71% del 2003 a 0,40% del 2005) ed un minore aumento di quella "passiva" (da 0,57% del 2003 a 0,67% del 2005).

Pur se in misura inferiore all'anno precedente, nel 2005 la flessione delle spese per le politiche attive risente ancora del ridimensionamento delle risorse degli strumenti di incentivazione alle assunzioni. D'altra parte l'Italia si caratterizza proprio per la grande importanza attribuita a questa componente delle politiche attive, in particolare sotto forma di sgravi (contributivi o fiscali) automaticamente definiti a favore dei datori di lavoro, soprattutto in contropartita di una nuova assunzione: si spende infatti in incentivi all'occupazione oltre il 50 per cento delle risorse, cui deve aggiungersi un ulteriore 27 per cento destinato ai contratti a causa mista, classificati dall'Eurostat sotto la voce formazione, ma grazie ai cospicui sgravi legati al loro utilizzo connotabili ampiamente come incentivi all'occupazione giovanile.

Tav. V.1. Spese per politiche del lavoro negli anni 2000-2004 – dati in migliaia di euro

class. LMP	Misure	2000	2001	2002	2003	2004	2005
0	SPI: spese per il personale ^a	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	304.000	n.d.
0	SPI: spese generali (FSE e Min.Lavoro)	660	97.985	138.603	222.208	210.142	120.965
1	Orientamento, consulenza, informazione (FSE)	943	13.373	32.409	91.787	48.741	105.110
2	Formazione professionale	381.430	156.720	467.256	808.867	751.798	536.894
2	Contratti a causa mista	2.449.663	2.419.821	2.491.028	2.521.733	2.338.436	2.407.171
4	Incentivi alle assunzioni	2.172.017	3.313.738	4.986.166	4.131.904	2.875.065	2.603.184
4	Incentivi alla stabilizzazione dei posti di lavoro	374.552	462.576	506.672	616.368	574.939	562.840
4	Incentivi al mantenimento dell'occupazione	213.633	169.777	38.353	8.555	8.266	8.301
-	Sgravi a carattere territoriale	541.431	407.403	114.304	27.222	31.519	25.880
5	Integrazione dei disabili	38.667	74.554	77.213	87.174	87.659	58.144
6	Creazione diretta di posti di lavoro	712.649	556.861	450.207	388.050	155.127	142.118
7	Incentivi all'autoimpiego ^b	428.745	990.909	322.667	680.337	750.329	616.274
Totale politiche attive (2-7)		7.312.787	8.552.358	9.453.867	9.270.210	7.573.137	6.960.805
8	Trattamenti di disoccupazione	6.058.631	6.498.032	6.844.896	6.895.191	8.306.416	8.989.177
9	Pensionamenti anticipati	1.126.197	731.910	560.220	483.363	362.978	320.581
Totale politiche passive (8-9)		1.554.942	7.184.828	7.229.942	7.405.116	7.378.554	8.669.394
Totale politiche attive e passive		8.867.728	10.275.178	10.336.754	10.433.910	8.686.444	7.897.661
Sgravi a carattere settoriale		2.187.062	2.173.861	2.136.599	2.683.848	2.914.539	2.847.855
Riduzioni contributive in base alla natura della retribuzione		406.666	433.266	474.363	472.251	543.048	505.697
Formazione continua		211.365	235.032	254.252	318.917	248.829	258.067
Attuazione dell'obbligo formativo (FSE e non)		235.922	220.749	193.945	436.221	402.136	578.195
Azioni nel settore dell'istruzione co-finanziate con il FSE		47.358	110.252	188.104	384.653	390.166	333.259
Azioni di sistema nel campo della formazione e dell'istruzione		47.358	110.252	188.104	384.653	390.166	333.259
Incentivi alle piccole imprese finalizzati all'incremento occupazionale		187.751	111.360	260.703	36.417	438.805	8.218
Pari opportunità		0	0	4.344	4.594	3.847	2.958
Pensionamenti anticipati per motivi di rischio salute		146.808	257.504	700.624	917.785	1.001.646	1.027.571

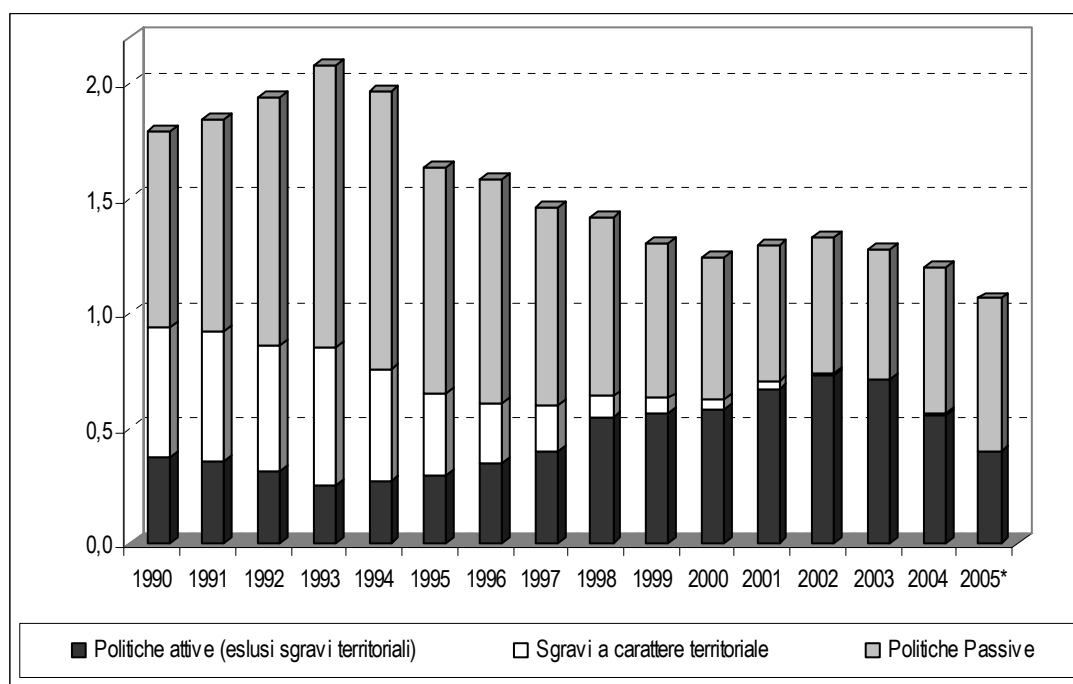
Nota: gli importi in lire sono stati convertiti in euro al tasso di conversione fisso pari ad 1936,27/1 anche per gli anni antecedenti la data di fissazione della parità.

^a Dati stimati

^b Nel caso del prestito d'onore, in cui parte delle somme oggetto dell'agevolazione sono attribuite a titolo di mutuo agevolato, non si tiene conto delle somme restituite.

Fonte: elaborazioni Ministero del lavoro e Politiche Sociali (Segretariato Generale – Coordinamento Attività Statistiche) su dati propri e INPS, Ministero dell'Economia e delle Finanze, Sviluppo Italia.

Fig. V.2. Spese per politiche occupazionali – anni 1990-2005 – percentuale sul PIL



Nota: Il dato relativo al 2005 è provvisorio.

Fonte: elaborazioni Ministero del Lavoro e Politiche Sociali (Segretariato Generale) su dati su dati INPS, Min.dell'Economia e delle Finanze, Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, Sviluppo Italia.

Dopo la forte riduzione del 2004, le risorse dedicate al credito di imposta per nuove assunzioni, il cd. “bonus occupazione” introdotto dall’art. 7 della Legge 388/2000 e ridimensionato dalle riforme operate a partire dal giugno 2002 e culminate con la riformulazione del regime ad opera finanziaria per il 2003¹⁰⁴ (art. 63 legge 289/2002), nel 2005 si sono mantenute al di sotto dell’anno precedente. Mentre fino al giugno 2002 il credito continuava ad erogarsi in maniera del tutto automatica, e le assunzioni in tal modo agevolate hanno continuato a legittimare crediti negli importi inizialmente previsti per tutto il 2003, per gli incrementi occupazionali ulteriori (ossia realizzati successivamente al giugno 2002) il credito è stato concesso solo a seguito dell’accettazione di una previa istanza ed ha importi modificati. A decorrere dal 2004 in poi, il primo canale è venuto definitivamente meno, restando in vita esclusivamente il secondo, destinato a durare fino a tutto il 2006. Dai quasi 2 miliardi di euro di spesa del 2002 la spesa si è ridotta ad un decimo in soli 2 anni, giungendo ad erogare solo 450 milioni di euro nel biennio 2004- 2005 (cifra peraltro ancora provvisoria).

Tra i fattori di contenimento degli incentivi va annoverato anche il graduale esaurimento degli sgravi annuali e triennali destinati alle nuove assunzioni nel Mezzogiorno previsti dalla finanziaria per il 1998 (legge 449/1997) e il 1999 (legge 448/1998). Nella stessa direzione, infine, il progressivo ridimensionamento del bacino dei lavoratori so-

¹⁰⁴ Per una descrizione più puntuale della vicenda si rinvia al Box 1 dell’allegato statistico al Piano Nazionale d’Azione per l’Occupazione 2004.

cialmente utili, convenzionalmente classificati tra le spese attive (come creazione diretta di posti di lavoro) nonostante la loro natura di sostegno al reddito.

Incide, infine, il momento di stasi della congiuntura, con una riduzione delle assunzioni a tempo indeterminato (le quali più di quelle a termine danno luogo a sgravio).

Tav. V.2. Beneficiari di politiche del lavoro – anni 2001-2004 – stock medio annuo*

	2001	2002	2003	2004	2004 I sem.**	2005 I sem.**
Contratti a causa mista	747.291	719.528	688.260	685.396	697.808	604.833
Incentivi per l'assunzione a tempo indeterminato	719.602	943.405	810.880	582.185	492.915	397.493
Incentivi per l'assunzione a tempo determinato	49.299	47.259	53.946	76.890	69.670	107.393
Esperienze di lavoro senza contratto	11.832	7.368	1.785	3.666	4.704	1.292
Incentivi alla stabilizzazione dei posti di lavoro	107.683	111.333	110.729	112.474	113.822	113.809
Incentivi per la conservazione dei posti di lavoro esistenti	264.133	22.677	6.546	4.014	4.621	1.307
Integrazione dei disabili	12.670	14.394	16.483	19.062	19.072	20.230
Incentivi all'autoimpiego	5.224	17.344	29.552	20.799	20.799	9.114
Creazione diretta di posti di lavoro	98.406	72.710	58.461	50.856	50.856	43.466
Totale pol. attive	2.016.140	1.956.018	1.776.642	1.555.342	1.474.267	1.298.937
Sostegno del reddito dei disoccupati	515.358	544.551	602.218	622.815	622.815	n.d.
Prepensionamento	148.395	129.780	100.945	111.978	111.978	95.475
Totale pol. passive	663.753	674.331	703.163	734.793	734.793	n.d.

* lo stock medio è calcolato, per i beneficiari di integrazione salariale in base alle ore autorizzate, per i beneficiari di altri sussidi, in base alle giornate effettivamente indennizzate. Nel caso degli incentivi all'autoimpiego, per i quali il beneficio si concretizza nella erogazione di somme una tantum, si considerano i soggetti agevolati.

** Si riportano le medie dei dati relativi al primo semestre dell'anno, ad eccezione che per le ultime 4 voci della tavola per le quali i dati, ove disponibili, si riferiscono a tutto l'anno.

Fonte: elaborazioni Ministero del lavoro e Politiche Sociali (Segretariato Generale – Coordinamento Attività Statistiche) su dati INPS.

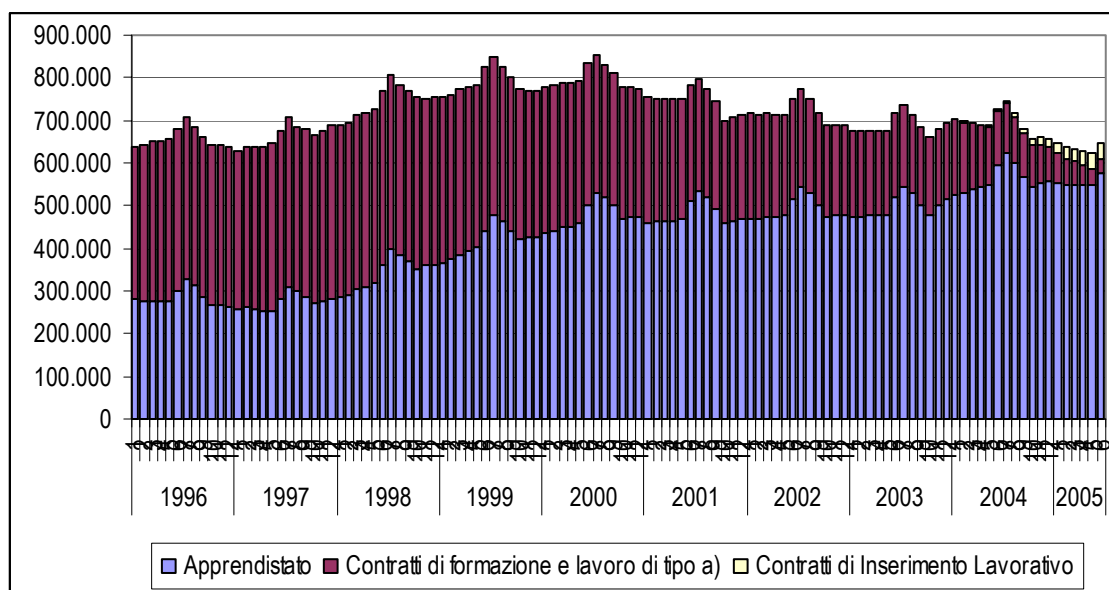
Nei primi sei mesi del 2005 risultano in calo i beneficiari (pur se la previsione di spesa è ancora in crescita), dell'agevolazione prevista dalla legge 407/1990 per i lavoratori disoccupati da oltre 24 mesi e successivamente estesa ad altre categorie di lavoratori difficilmente collocabili (quelli in CIG da oltre 24 mesi e quelli già impegnati in borse lavoro) che erano progressivamente cresciuti a partire dagli anni '90: a partire dall'inizio del 2004 si assiste ad un calo di tale aggregato, che continua nel corso del 2005. Aumentano, di contro, le assunzioni agevolate di lavoratori iscritti nelle liste di mobilità, sia in termini di beneficiari che di previsioni di spesa, ma quasi esclusivamente nella componente del tempo determinato.

Un'ulteriore componente della riduzione, sempre per le politiche attive, è da attribuire alla formazione professionale, in particolare un certa riduzione della spesa relativa a politiche formative co-finanziate dopo l'esplosione del 2003 (anno centrale del periodo di programmazione, e soprattutto anno in cui cadeva la verifica dei requisiti per dare luogo alla cd. premialità).

Riguardo ai contratti a causa mista, a fronte del progressivo venir meno dei contratti di formazione e lavoro nel settore privato, il nuovo contratto di apprendistato, dopo la stasi del 2004, sta facendo registrare ne (i primi sei mesi de) il 2005 un discreto aumento di partecipanti: nonostante le molte incertezze dei processi di attuazione (cfr. cap. IV), anche riguardo all'apprendistato professionalizzante, sta plausibilmente operando in senso espansivo l'innalzamento dei limiti massimi di età e durata, che ne ha e-

steso le chances di ricorso, in particolare nella fascia 25-29 anni, coperta in precedenza proprio dai CFL, come contratto temporaneo e con riduzione del costo del lavoro. Considerando complessivamente i contratti di apprendistato, quelli di formazione e lavoro ed i nuovi contratti di inserimento lavorativo, il numero dei contratti mediamente in essere è però in calo, con il contratto di apprendistato che non riesce ancora a coprire lo spazio lasciato vuoto dal CFL e con i CIL che al giugno 2005 sono arrivati ad interessare non più di 35 mila persone (che si riducono a 16 mila se si considerano solo i casi in cui è previsto lo sgravio contributivo¹⁰⁵). La spesa, che al momento è ancora solo un dato di preconsuntivo, è però complessivamente in crescita, anche per via della maggiore onerosità (per l'erario) dei contratti di apprendistato rispetto alle altre formule.

Fig. V.3. Contratti di Apprendistato, di formazione e lavoro e di inserimento lavorativo. Stock mensile.

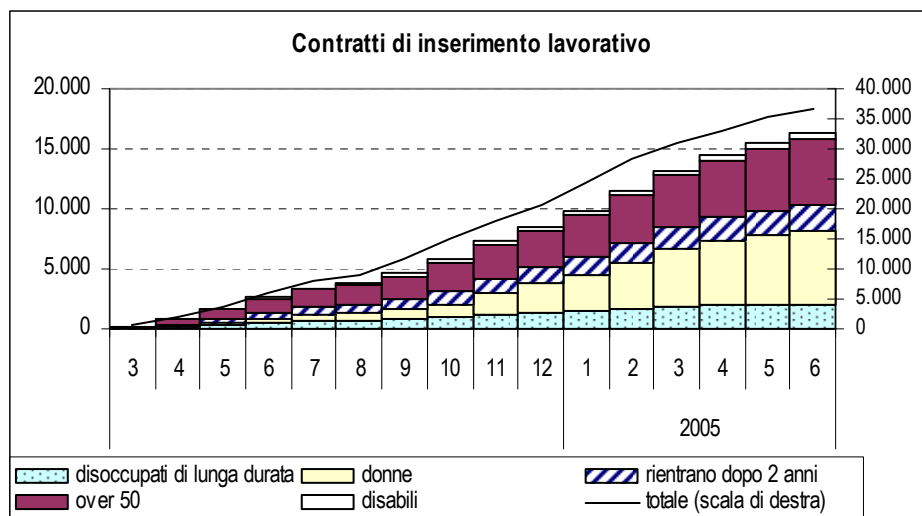


Fonte: elaborazioni Ministero del lavoro e Politiche Sociali (Segretariato Generale – Coordinamento Attività Statistiche) su dati INPS.

In relazione ai contratti di inserimento lavorativo, che dei Cfl hanno ereditato la misura e l'articolazione degli sgravi contributivi – ma rispetto ai quali differiscono in elementi essenziali, ed in particolare nel contenuto formativo (che è nei Cil meramente eventuale) e nella stessa platea di riferimento (che include soggetti deboli da inserire o reinserire nel mercato del lavoro più che i giovani in quanto tali e in particolare i disoccupati anziani e le donne residenti in aree caratterizzate da una forte differenza di genere in termini di tassi di occupazione o disoccupazione), l'analisi dei dati mensili sui partecipanti, disaggregati per categorie, mostra come siano stati proprio i giovani i principali fruitori di questo contratto (sempre che non rientrino in qualcuno degli altri gruppi incentivati) pur non godendo di alcuno sgravio contributivo.

¹⁰⁵ Come è noto, lo sgravio non è previsto per i giovani tra i 18 ed i 29 anni.

Fig. V.4. Contratti di inserimento lavorativo stock mensile di persone coinvolte per popolazione target



Nota: il totale comprende i giovani tra 18 e 29 anni, per i quali non è previsto alcuno sgravio contributivo.

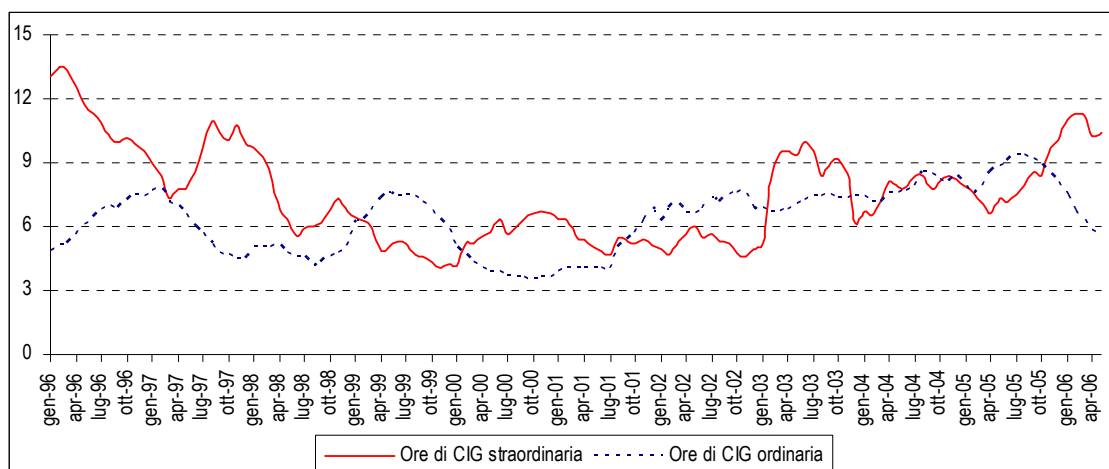
Fonte: INPS

In merito all'autoimpiego, (in particolare gli incentivi di cui al D.Lg. 185/2000, gestiti da Sviluppo Italia) dal 2004 al 2005 l'attribuzione degli incentivi si mantiene sostanzialmente stabile intorno ai 630 milioni di euro.

Nel 2005 i dati di spesa relativi alle politiche passive evidenziano, rispetto all'anno precedente, un aumento generalizzato per l'indennità di mobilità, per la Cassa Integrazione Guadagni, sia ordinaria che straordinaria, così come le risorse erogate per l'indennità di disoccupazione. L'incremento della spesa per le politiche passive, che ha interessato tutte le principali componenti, ad eccezione dei prepensionamenti (depurati dalla quota non attribuibile a problemi di natura occupazionale), va messo in relazione ad un indebolimento del sistema produttivo che rimanda ad uno scenario economico stagnante (il Pil in termini reali ha registrato in media d'anno una variazione nulla) dopo la forte flessione della crescita di fine 2004-inizio 2005.

Allo stato attuale dei dati disponibili (che, per il 2005, non coprono ancora le indennità di disoccupazione, agricola e non agricola), va sottolineato il forte aumento, nel 2005, della fruizione di indennità di mobilità ed integrazioni del reddito, con anche una forte espansione dei provvedimenti in deroga: per l'indennità di mobilità l'incremento del numero delle persone interessate – in termini di stock medio annuo – è del 10% rispetto al 2004 (che già aveva fatto registrare un +4,2 per cento rispetto all'anno precedente). L'aumento è alto anche per la CIG ordinaria (+9 per cento) ma stabile rispetto all'anno precedente, mentre la crescita della CIG straordinaria (5,6 per cento) va considerata rispetto al valore negativo del 2004 (-10 per cento). Rispetto a questo valore la crescita della mobilità appare ancora più significativo considerando il valore anticipatore dell'aumento dell'utilizzo della CIGS (come strumento di politica industriale di graduale eliminazione di personale in esubero rispetto a quella ordinaria che interviene in situazioni congiunturali e risolvibili nel breve periodo) rispetto al ricorso alla procedura di messa in mobilità.

Fig. V.5. Ore di cassa integrazione ordinaria e straordinaria. Serie destagionalizzata - Medie mobili a 5 termini. (Dati in milioni)



Fonte: elaborazioni Ministero del Lavoro (Segr.Gen.) su dati INPS

Tav. V.3. Spese per politiche passive negli anni 2000-2004 (migliaia di euro)

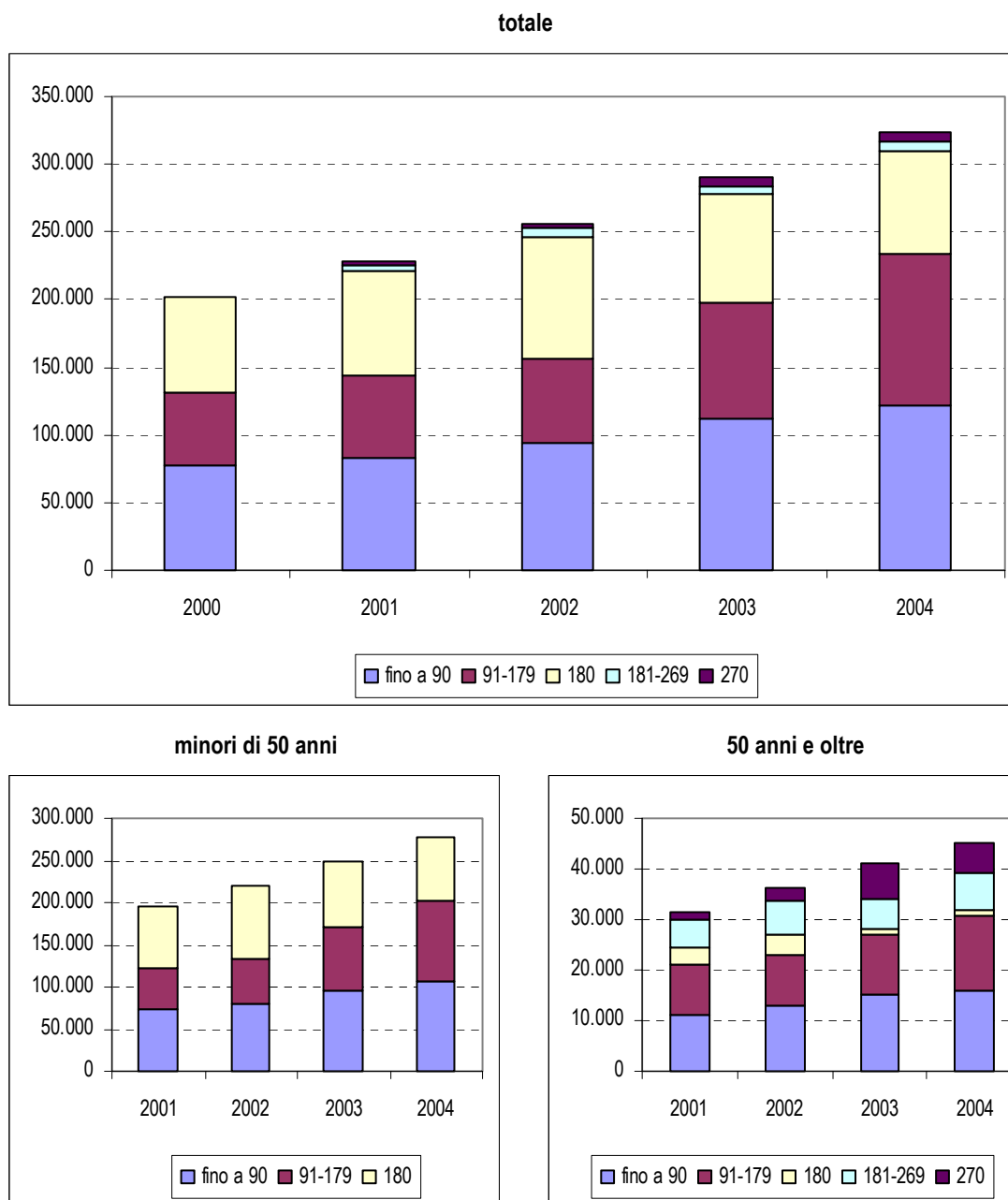
	2000	2001	2002	2003	2004	2005 (a)
Cassa Integrazione Guadagni ordinaria	387.915	461.340	531.863	593.170	740.400	864.300
Cassa Integrazione Guadagni Straordinaria	470.690	466.798	400.277	528.274	676.600	713.200
Cassa Integrazione per i lavoratori agricoli (CISOA)	8.723	6.108	6.282	7.778	10.700	8.500
Contratti di solidarietà difensivi	17.278	10.171	2.426	1.059	462	275
Indennità di mobilità	1.243.480	1.264.227	1.380.962	1.511.968	1.599.500	1.677.000
Indennità di disoccupazione speciale edile	176.664	176.749	170.847	63.962	112.500	102.800
Indennità di disoccupazione non agricola ordinaria	945.136	1.133.721	1.510.351	1.309.859	1.739.300	2.029.900
Indennità di disocc. non agricola con requisiti ridotti	966.440	1.400.517	1.378.477	1.313.827	1.469.800	1.509.400
Indennità di disoccupazione agricola ordinaria	695.347	614.110	500.524	362.716	572.600	601.600
Indennità di disoccupazione agricola con requisiti ridotti	16.479	16.475	20.244	20.243	17.400	18.700
Indennità di disocc. agricola speciale (40%)	436.027	344.110	342.651	361.649	372.500	387.700
Indennità di disocc. agricola speciale (66%)	694.453	583.909	520.600	594.541	598.800	617.000
Assegni straordinari - Fondo credito ordinario		19.698	74.204	205.021	371.980	437.460
Assegni straordinari - Fondo credito cooperativo		100	1.023	2.088	4.258	4.725
Assegni straordinari - Fondo ex Monopoli di Stato				16.717	17.867	15.695
Assegni straordinari - Fondo settore assicurativo			4.165	2.320	1.749	922
Pensionamenti anticipati	1.126.197	731.910	560.220	483.363	362.841	320.581
Totale	7.184.828	7.229.942	7.405.116	7.378.554	8.669.257	9.309.758

(a) Dati di pre-consuntivo

Fonte: elaborazioni Ministero del lavoro (Segr.Gen.) su dati INPS.

Quanto all'indennità di disoccupazione non agricola ordinaria, i cui dati sono fermi al 2004 e quindi non hanno risentito degli effetti della maggiore generosità definita con il decreto 35/2005 (cfr. cap. IV), va segnalato che sul quinquennio 2000-2004 si evidenziava una tendenza espansiva. Vi si era riflesso il ciclo economico avverso, ma probabilmente anche il miglioramento del trattamento sotto il profilo della durata (per i soli over 50) e dell'importo (per tutti) definito a partire dal 2001. In aumento sono risultati gli importi medi per giornata, ma anche il numero dei beneficiari e le durate dei trattamenti (fig. 2).

Fig. V.6. Trattamenti di indennità di disoccupazione non agricola ordinaria per classe di durata.



Fonte: elaborazioni Ministero del lavoro e Politiche Sociali (Segretariato Generale – Coordinamento Attività Statistiche) su dati INPS.

Tra le misure di sostegno alla disoccupazione vanno infine ricordati i cosiddetti Fondi di solidarietà, di cui beneficiano principalmente i lavoratori del settore del credito, del credito cooperativo, del settore assicurativo e degli ex Monopoli di Stato: tra il 2004 e il 2005 si è registrato un aumento della spesa annua collegata a tali strumenti, che è passata da poco meno di 400 a circa 450 milioni di euro, in netta prevalenza destinata al settore del credito ordinario.

Tav. V.4. Ammortizzatori Sociali: spese per prestazioni e coperture figurative, entrate contributive e saldi – milioni di euro – media

	2000-2002				2003-2005			
	prestazioni	coperture figurative	contributi	saldo	prestazioni	coperture figurative	contributi	saldo
Cassa Integrazione Guadagni ordinaria	292,0	168,4	2102,8	1642,5	456,0	276,5	2480,3	1747,8
Cassa Integrazione Guadagni Straordinaria	275,4	170,5	755,0	309,1	389,8	249,6	872,5	233,1
Cassa Integrazione per i lavoratori agricoli (CISOA)	7,0	0,0	32,7	25,6	9,0	0,0	38,3	29,3
Contratti di solidarietà difensivi								
Indennità di mobilità	792,3	504,0	380,2	-916,0	975,6	620,6	449,3	-1146,9
Indennità di disoccupazione speciale edile	96,7	78,0	66,1	-108,6	58,6	34,5	97,1	4,0
Indennità di disocc. non agricola ordinaria	569,2	627,2	2641,5	1445,1	862,1	830,9	3122,0	1429,0
Indennità di disocc. non agricola con requisiti ridotti	523,8	724,7	0,0	-1248,5	594,6	836,4	0,0	-1431,0
Indennità di disoccupazione agricola ordinaria	202,2	401,1	87,8	-515,6	219,1	293,2	97,8	-414,5
Indennità di disoccupazione agricola con req ridotti	9,7	8,1	0,0	-17,7	10,5	8,2	0,0	-18,8
Indennità di disoccupazione agricola speciale (40%)	374,3	0,0	0,0	-374,3	373,9	0,0	0,0	-373,9
Indennità di disoccupazione agricola speciale (66%)	599,7	0,0	0,0	-599,7	603,4	0,0	0,0	-603,4
Assegni straordinari - Fondo credito ordinario					338,2	0,0	583,1	244,9
Assegni straordinari - Fondo settore assicurativo					1,7	0,0	2,5	0,8
Assegni straordinari - Fondo Monopoli di Stato					11,7	0,0	23,1	11,3
Assegni straordinari - Fondo credito cooperativo					3,7	0,0	11,1	7,4
Pensionamenti anticipati (per crisi occupazionale)	623,0	74,0	0,0	-697,0	673,0	11,0	0,0	-684,0
Totale ammortizzatori sociali	4.365	2.756	6.066	-1.055	5.581	3.161	7.777	-965
Lavori socialmente utili	243,5	0,0	0,0	-243,5	137,3	0,0	0,0	-137,3
Totale complessivo	4.609	2.756	6.066	-1.299	5.718	3.161	7.777	-1.102

Fonte: elaborazioni Ministero del lavoro e Politiche Sociali (Segretariato Generale – Coordinamento Attività Statistiche) su dati INPS.

Box V.1 Perdita del lavoro, accesso ai sussidi di disoccupazione e rientro nel lavoro¹⁰⁶

Come visto nel cap. V, l'Italia spende un ammontare complessivamente ridotto di risorse in interventi a sostegno del reddito dei disoccupati. Al di là dell'importo complessivamente limitato della spesa, l'Italia si caratterizza anche per le profonde differenziazioni tra regimi diversi, applicabili a diversi segmenti del mercato del lavoro. In proposito si può per grosse linee distinguere tra tre grandi regimi: i) quello applicato per i lavoratori delle imprese industriali medio-grandi (15 dipendenti ed oltre), che garantisce i trattamenti più generosi, sia negli importi che nelle durate, coprendo tanto le sospensioni dal lavoro (in costanza di rapporto di lavoro), con la CIG, quanto i licenziamenti collettivi, con la mobilità: Si tratta di un sistema mantenutosi negli anni passati in equilibrio finanziario ch  le maggiori entrate contributive della CIG compensano largamente le maggiori spese della mobilità; ii) l'indennit  ordinaria di disoccupazione, caratterizzata da durate ed importi contenuti, disponibile nella generalit  dei settori non agricoli per i lavoratori che abbiano accumulato almeno 52 settimane di contributi nell'ultimo biennio; iii) un sistema di sostegno al reddito per i lavoratori con episodi di lavoro discontinui, tradizionalmente presente nel settore agricolo – con interventi effettuati ex-post a favore di lavoratori che abbiano superato un minimo di giornate lavorate nell'anno e parametrati a queste ultime – e poi di fatto estesi anche agli altri comparti con la cd indennit  di disoccupazione con requisiti ridotti, che interviene – a favore di chi nel biennio precedente abbia superato certe soglie minime di lavoro, ma non quella che d  diritto all'indennit  ordinaria vera e propria – con l'erogazione di un assegno un tantum parametrato al numero di giornate effettivamente lavorate, il trattamento in questione essendo finanziato dalle stesse contribuzioni che finanziano la disoccupazione ordinaria¹⁰⁷.

¹⁰⁶ A cura di Libero Calvitto e Salvatore Pirrone.

¹⁰⁷ La tripartizione qui esposta semplifica la molteplicit  di strumenti ed istituti, cercando di tenere conto delle modalit  di effettivo utilizzo dei diversi strumenti. In particolare, abbiamo accomunato i requisiti ridotti extra-agricoli ed i trattamenti agricoli perch  – pur nella diversit  dei comparti, delle modalit  di finanziamento (basti dire che i trattamenti agricoli sono in cronico disequilibrio finanziario, laddove i trattamenti extragricoli con requisiti ridotti sono coperti dalla contribuzioni del sistema ordinario extra-agricolo) e dei singoli parametri rilevanti – entrambi offrono ex-post un sostegno al lavoratore che, almeno ufficialmente, abbia lavorato poco in un determinato anno. Entrambi perch  sono una continuativa integrazione d'un reddito da lavoro discontinuo, pi  che un sussidio di disoccupazione in senso proprio, che supporti la ricerca di un nuovo lavoro (e fintantoch  questa ricerca sia in atto e non abbia prodotto risultati). La distinzione tra regime generale, poco generoso, e regime industriale, accomuna in quest'ultimo tanto la CIG quanto la mobilità, che si differenziano perch  rispettivamente relative a sospensioni (almeno formalmente) temporanee ed a licenziamenti collettivi, quindi con interruzione del rapporto di lavoro: molto spesso i due istituti infatti operano in successione temporale, prolungando ulteriormente la durata potenziale dei trattamenti. Va perch  ricordato che il settore industriale pu  beneficiare anche del regime ordinario, finanziato quindi da tutte i settori extra-agricoli, inclusa l'industria, anche se il volume di contribuzioni pagate da questo comparto per la disoccupazione ordinaria risulta strutturalmente pi  elevato delle prestazioni di tale strumento specifico da esso effettivamente usate, visto che in prevalenza si utilizzano per l'appunto CIG e mobilità. All'interno della tripartizione descritta si possono anche far rientrare i trattamenti del comparto edile, che pu  usufruire di una indennit  speciale di disoccupazione per molti versi simile alla mobilit . Non rientrano invece nella tripartizione schematica qui esposta i fondi speciali operanti nel credito e nelle assicurazioni. Questi, costituiti dalla contrattazione collettiva e gestiti

In questo Box ci si concentra sullo strumento dell'indennità ordinaria di disoccupazione, che dei tre regimi prima detti rappresenta quello generale ed universalmente disponibile. Questo è inoltre l'istituto di cui si è più volte ipotizzato un rafforzamento, i cui primi accenni concreti si sono già avuti nelle due ultime legislature, dapprima con la legge 388 del 2000 – che ha incrementato l'importo del trattamento dal 30 al 40% della retribuzione, estendendone la durata a 9 mesi per gli ultra-quarantenni – e col decreto 35 del 2005 – che, limitatamente ai soli anni 2005-2006 ha ulteriormente aumentato l'importo al 50% per i primi 6 mesi ed innalzato la durata di un ulteriore mese, peraltro non coperto da contribuzione figurativa (cfr. cap. V).

Lo si farà adoperando le osservazioni elementari fornite dal Campione Longitudinale degli Attivi e dei Pensionati (CLAP) e quindi considerando l'intera sequenza temporale che parte dalla perdita di un lavoro e poi passa per l'eventuale successiva percezione dell'indennità ed il ritorno nell'occupazione. Questa prospettiva longitudinale è il vantaggio informativo che CLAP può fornire rispetto alla semplice analisi "statica" del numero dei beneficiari o della durata dei trattamenti erogati per i diversi schemi che è stata già presentata nel cap. VI. Va detto che se già quest'ultima analisi era temporalmente limitata al 2004 (almeno per la maggior parte dei trattamenti esaminati, tra cui comunque la disoccupazione ordinaria con requisiti pieni su cui qui ci si concentra), la disponibilità dei dati di CLAP è ancor più datata, perché ci si ferma al 2002 (al 2004 nel caso delle pensioni¹⁰⁸). D'altro canto, i dati CLAP qui adoperati consentono anche di esaminare i cambiamenti successivi alle modifiche di parziale rafforzamento dell'indennità di disoccupazione definiti dalla prima citata legge 388 del 2000.

Dovendo partire, a monte, dalla perdita d'un lavoro, per poter poi esaminare l'eventuale corresponsione dell'indennità di disoccupazione e quindi il successivo eventuale rientro nel mondo del lavoro, gli eventi da cui si prende le mosse sono le uscite dal lavoro dipendente intervenute in un dato anno. Anche al fine di presentare la logica dell'esercizio effettuato, e le potenzialità del seguire il lavoratore successivamente all'uscita dal rapporto di lavoro precedente, avvieremo l'analisi dalle uscite intervenute nel 1999, uscite per le quali l'osservazione degli avvenimenti successivi – in particolare riguardo il successivo eventuale rientro nel lavoro, perché la corresponsione dell'indennità di disoccupazione comunque deve intervenire in prossimità della perdita

dall'INPS, vengono finanziati mediante contributi sulla retribuzione (ordinari e straordinari, in questo ultimo caso legati all'effettivo utilizzo dello strumento da parte dell'impresa) e gestiti con il concorso delle parti sociali, al fine di perseguire politiche a sostegno del reddito e dell'occupazione e per fronteggiare situazioni di crisi di categorie e settori che tradizionalmente erano sprovvisti di ammortizzatori sociali. In particolare, lo strumento dell'assegno straordinario consiste in assegni periodici di sostegno del reddito, volti a fornire ai lavoratori in esubero uno "scivolo" verso la pensione (analogamente a quanto si suole fare nel settore industriale con la cd. "mobilità lunga"). Si tratta tuttavia di strumenti che trovano il proprio finanziamento proprio nella maggiore contribuzione stabilita dalla contrattazione collettiva (e recepita dal decreto ministeriale di costituzione del fondo) ed in massima parte proprio nella contribuzione straordinaria cui è obbligata l'azienda che indirettamente fruisce delle prestazioni (nel triennio 2003-2005 sono perciò risultati abbondantemente in attivo).

¹⁰⁸ Per maggiori chiarimenti su CLAP, si rimanda a Ministero del Lavoro, *Campione Longitudinale degli Attivi e dei Pensionati (CLAP): Aggiornamento della base dati e sviluppi futuri*, maggio 2006 (www.welfare.gov.it/statistiche)

del lavoro precedente – si può prolungare per un congruo periodo di tempo (considereremo gli esiti sino a 36 mesi dopo l’uscita dal lavoro precedente)¹⁰⁹.

La comparazione tra uscite del 1999 e uscite del 2001 sarà adoperata al fine di capire i possibili effetti dell’applicazione di regole diverse per quanto concerne gli importi (e nel caso degli ultracinquantenni anche le durate) dei trattamenti. Come detto, la legge 388 del 2000 aveva infatti innalzato gli importi dal 30 al 40% della precedente retribuzione (fermo restando l’operare d’un massimale in cifra fissa) e, nel caso degli ultrarantannovenni, anche la durata potenziale dei trattamenti da 6 a 9 mesi.

Numerosi sono i problemi da affrontare ed i limiti di tale analisi comparativa, quanto qui presentato dovendo essere considerato più come un esercizio dimostrativo della valenza conoscitiva di CLAP – l’accesso ai cui microdati viene consentito dal Ministero del Lavoro sulla base di progetti di ricerca che perseguano fini istituzionali¹¹⁰ – che come una valutazione compiuta degli effetti di un eventuale incremento della generosità dei trattamenti di disoccupazione ordinaria. Ritorneremo in seguito sui problemi insiti nel confronto – in primis il fatto che evidentemente tra 1999 e 2001 la modifica intervenuta nelle regole relative all’indennità di disoccupazione non è l’unico mutamento intervenuto – e sui limiti dello stesso – in primis il fatto che l’adeguamento alle nuove regole può non essere stato immediato, perché ad esempio solo gradualmente è cresciuta la propensione ad estendere la durata dei trattamenti oltre il vecchio limite dei 6 mesi da parte degli ultracinquantenni. È però opportuno partire non tanto dal confronto tra 1999 e 2001 quanto dall’esame delle uscite del 1999, per le quali, come detto, si possono seguire gli eventi successivi su un orizzonte di tempo più lungo.

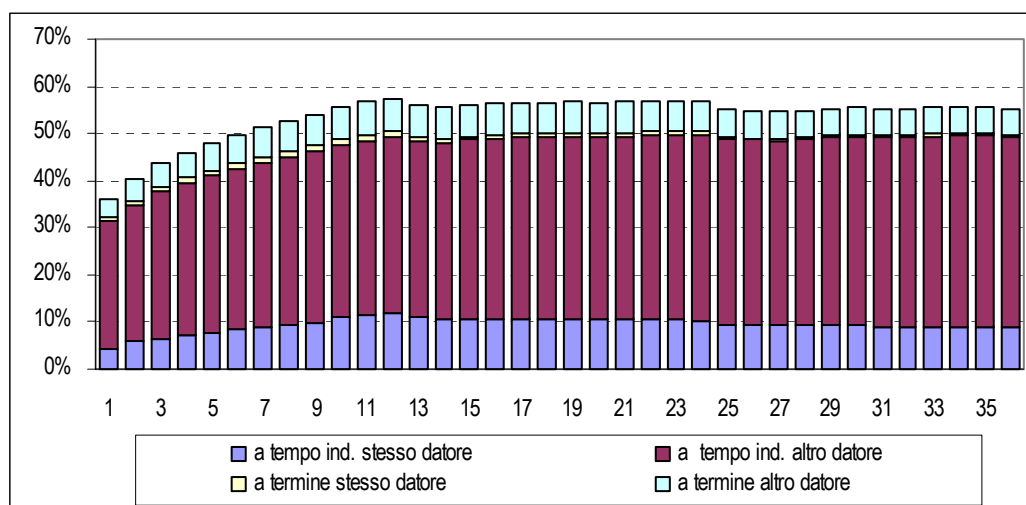
La Fig. 1 si concentra sui tempi di rientro nel lavoro dipendente di quanti abbiano sperimentato nel corso del 1999 l’interruzione di un precedente rapporto di lavoro dipendente. Il mese in cui avviene tale interruzione viene identificato come mese zero (per definizione in tale mese, per semplicità non riportato, tutti gli individui così campionati

¹⁰⁹ Va detto che le uscite identificate dalla procedura CLAP sono da ritenersi sottostimate: la fonte dei dati, costituita dall’archivio delle denunce contributive effettuate dai sostituti d’imposta (OIM e 770/SA), non consentono infatti di individuare come uscite (e, correlativamente, come entrate) le interruzioni intrannuali del rapporto tra un medesimo lavoratore ed uno stesso datore di lavoro, potendo queste dipendere da malattia o sospensione del lavoro integrata dalla CIG. L’effetto di ciò è che le uscite da cui qui si prendono le mosse sono sicuramente legate ad un’interruzione del rapporto di lavoro. D’altro canto, possono esservi genuine interruzioni del rapporto di lavoro che vengono non identificate. Si noti che conseguentemente risultano esservi entrate nelle indennità di disoccupazione e di mobilità per le quali non risulta una correlativa uscita dal lavoro dipendente. Allo scopo di dare una dimensione quantitativa a tale fenomeno si consideri che rispetto alle entrate in indennità di disoccupazione negli anni 1999-2001 registrate nel campione, circa il 56% non aveva una corrispettiva uscita dal lavoro dipendente; rispetto alle entrate in mobilità il dato è decisamente più basso (35%) in conseguenza del fatto che frequentemente l’entrata in mobilità è preceduta da un periodo di cassa integrazione a 0 ore, all’iniziare del quale il lavoratore è dato in uscita dal lavoro dipendente: il periodo intercorrente tra l’uscita dal lavoro e l’inizio del periodo di fruizione dell’indennità può essere quindi particolarmente ampio. Sul piano della percezione delle indennità ordinaria di disoccupazione tutto ciò significa che presumibilmente vengono omessi taluni casi in cui questa interviene, non senza una certa forzatura dello strumento, in casi di sospensione de facto temporanea del rapporto di lavoro. Per quanto riguarda l’indennità di mobilità, vengono sostanzialmente omessi i casi in cui questa interviene in prosecuzione di una precedente (e prolungata percezione della CIG).

¹¹⁰ La procedura per accedere ai dati elementari è descritta dettagliatamente all’indirizzo internet <http://stat.welfare.gov.it>

sono presenti nell'occupazione dipendente, con un contratto a tempo determinato o indeterminato). Dal mese successivo in poi, l'individuo così campionato potrà risultare *presente* nel lavoro dipendente (con un contratto a tempo determinato o indeterminato, posto in essere con lo stesso datore precedente o con un altro datore) o meno. Il grafico esprime così, mese per mese, il tasso di occupazione dipendente (nel settore privato) di quanti nel mese zero abbiano perso un lavoro¹¹¹. La figura successiva distingue a seconda che il rapporto inizialmente interrotto fosse a tempo determinato o a tempo indeterminato.

Fig. 1 Presenze nel lavoro dipendente nei mesi successivi alla cessazione d'un rapporto di lavoro dipendente. Cessazioni intervenute nel 1999. Presenze distinte per destinazione.

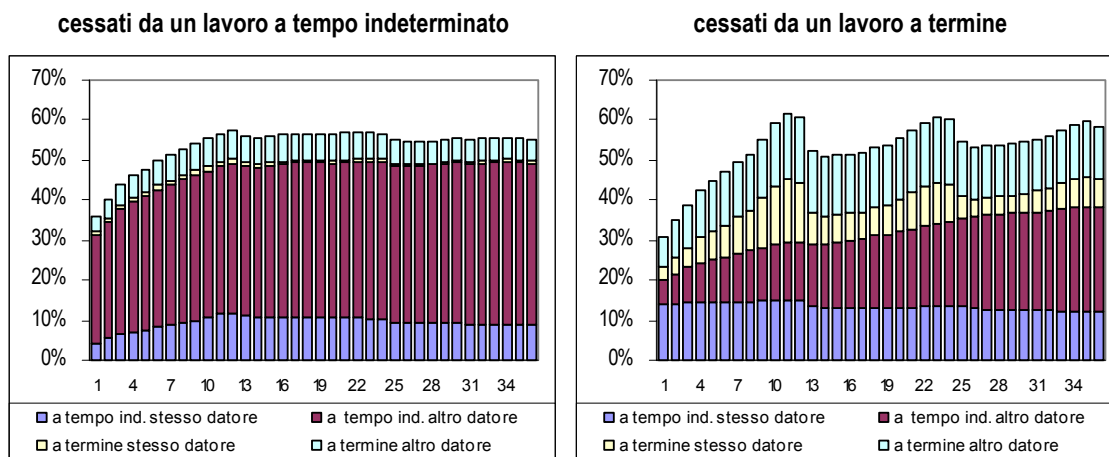


Fonte: elaborazioni su dati Ministero del Lavoro-INPS, CLAP

Nel complesso, il rientro nell'occupazione dipendente (per la precisione nel segmento, maggioritario ma non totalitario, che è soggetto alla contribuzione INPS) riguarda meno del 60% dei soggetti (addirittura con un lieve calo dopo il picco raggiunto al mese 12) e però avviene piuttosto velocemente, perché più di un terzo dei soggetti è occupato già nel primo mese. Distinguendo in base alla natura – a termine o a tempo indeterminato – del rapporto di lavoro pregresso si evidenzia come il pattern stagionale nell'occupazione – con un picco dell'occupazione al mese 12 ed un suo successivo marcato calo – sia soprattutto ascrivibile a chi provenga da un contratto a termine.

¹¹¹ Si noti che l'occupazione è misurata in termini di presenza nel mese (per cui risulterà occupato chi lo sia stato anche solo per un giorno nel mese), in maniera simile a quanto fatto nei Box III.3 con riferimento all'esame del tempo determinato. Identiche sono anche le regole adoperate per allocare l'individuo che risulti presente contemporaneamente in più di una delle 4 modalità occupazionali considerate: si considera prevalere il caso del tempo indeterminato e il passaggio ad altro diverso datore. Come fatto nel Box III.3 per gli avviamenti al tempo determinato si considera l'individuo che abbia perso più lavori nel corso del 1999 solo una volta, considerando la prima perdita intervenuta (ovviamente le successive perdite nuovamente intervenute nel corso dell'anno potranno abbassare, ceteris paribus, la frequenza relativa degli individui ritornati ad essere presenti nell'occupazione dipendente).

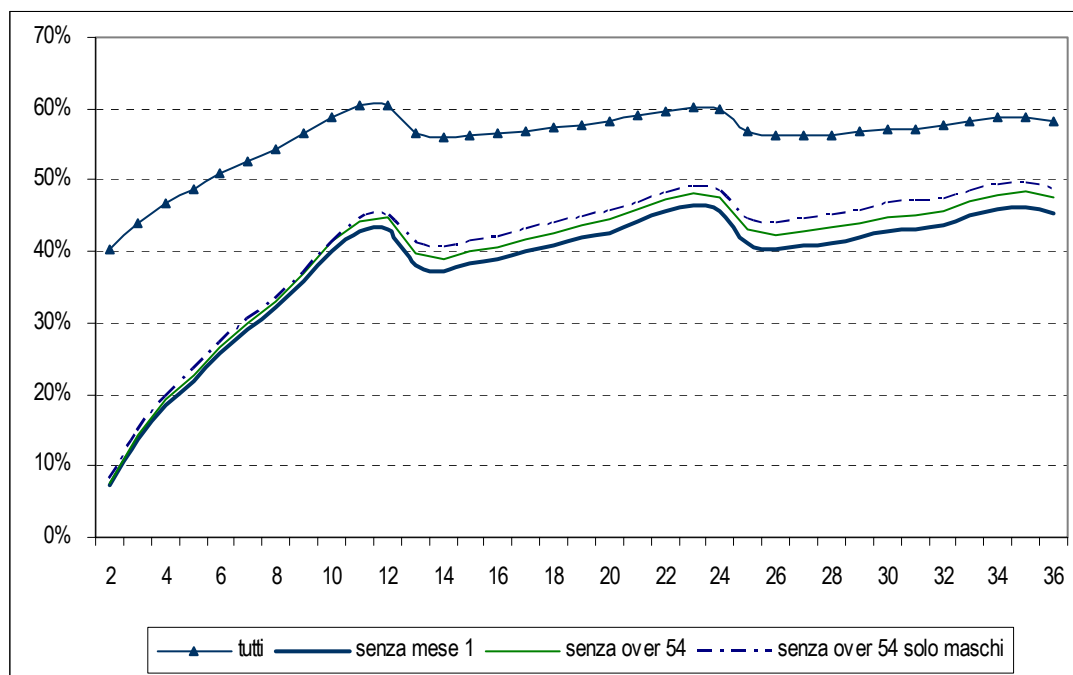
Fig. 2 Presenze nel lavoro dipendente nei mesi successivi alla cessazione d'un rapporto di lavoro dipendente. Cessazioni intervenute nel 1999. Presenze distinte per destinazione e tipologia del rapporto di lavoro pregresso.



Fonte: elaborazioni su dati Ministero del Lavoro-INPS, CLAP

La bassa incidenza dei rientri nell'occupazione su un orizzonte lungo e l'elevata incidenza di quelli che avvengono pressoché immediatamente testimoniano come nel flusso delle uscite al mese zero – che è l'evento da cui si parte – molte riguardino o soggetti che abbiano già trovato un altro impiego (per i quali forse neppure si tratta della perdita di un lavoro, quanto di un volontario passaggio ad un altro lavoro) o soggetti che abbiano già programmato un'uscita, temporanea o permanente, dal mondo del lavoro. Per tenere conto di questo aspetto abbiamo provato ad escludere dal computo le uscite che già al primo mese siano state seguite da un rientro nel lavoro dipendente. Inoltre, abbiamo provato ad escludere i soggetti con 55 anni o più – presumibilmente prossimi al pensionamento – e provato a distinguere tra maschi e femmine (per queste ultime è più probabile che l'interruzione del rapporto di lavoro pregresso coincida con una uscita dal lavoro già preventivata, anche se magari non sempre pienamente volontaria). La figura 3 confronta il pattern per le diverse definizioni ora dette. Escludendo le persone già rientrate nel lavoro dipendente il mese successivo al mese zero riduce le presenze successive nel lavoro dipendente, soprattutto, ma non solo, nei primi mesi: al mese 2 sono presenti nel lavoro dipendente meno del 10% dei soggetti; al mese 36, solo un po' meno del 50% risulta rientrato nell'occupazione. Quest'ultimo dato risulta un po' più alto ove si escludano ulteriormente i soggetti con 55 anni e più e, in minor misura, se ci si concentra sui soli maschi.

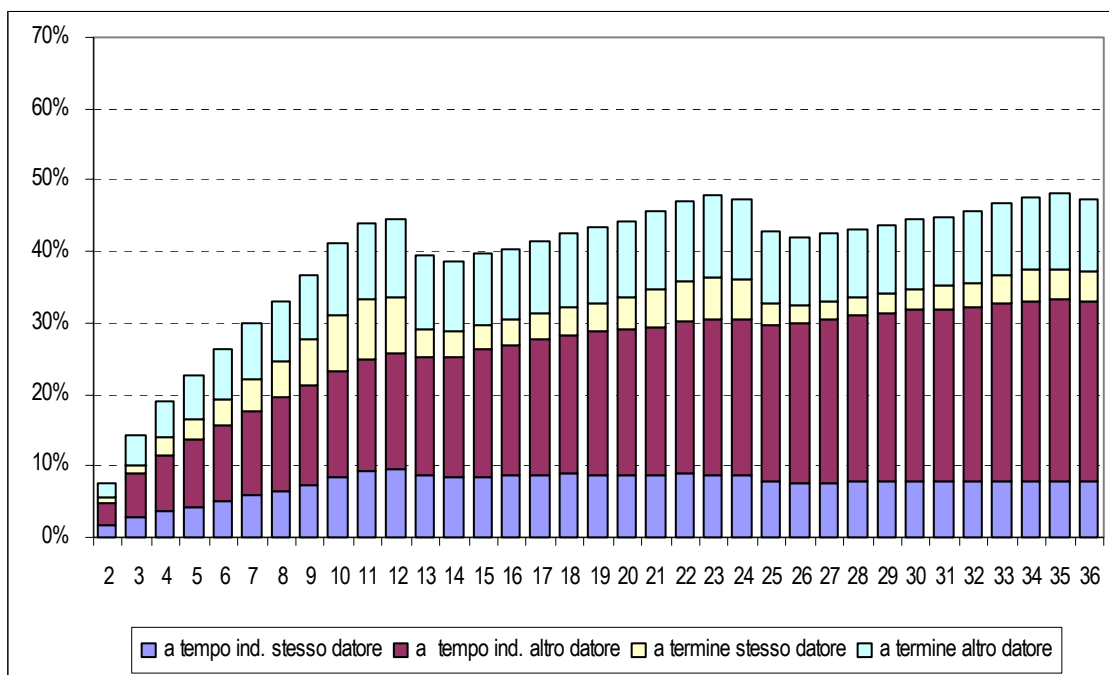
Fig. 3 Presenze nel lavoro dipendente nei mesi successivi alla cessazione d'un rapporto di lavoro dipendente. Cessazioni intervenute nel 1999 distinte a seconda della presenza o meno d'un passaggio diretto nel primo mese ed a seconda di età e sesso.



Fonte: elaborazioni su dati Ministero del Lavoro-INPS, CLAP

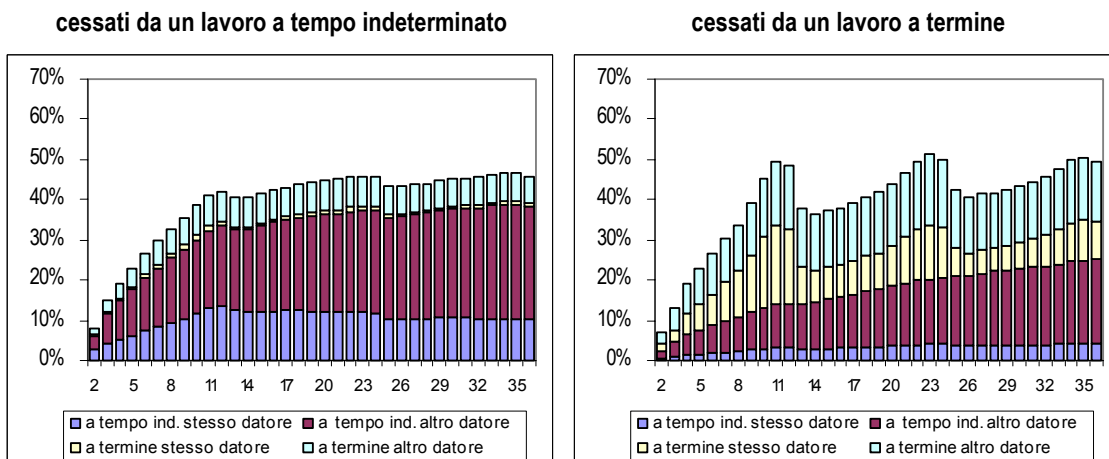
Nel seguito, ci si concentrerà sulla definizione di uscite che esclude quei soggetti rientrati già nel primo mese e gli over55enni (ma include maschi e femmine). Pur nell'approssimazione della scelta, si escludono così uscite che siano legate al pensionamento e passaggi diretti da un lavoro all'altro. Sulla base di tale definizione, le figure 4 e 5 replicano il quadro complessivo già visto nelle precedenti figure 1 e 2. Avendo escluso le cessazioni che non siano state seguite da un immediato successivo rientro nel lavoro dipendente (un rientro al mese 1), il pattern esaminato partirà dal mese 2 (per definizione tutti i soggetti sono occupati al mese 0 e inoccupati al mese 1, entrambi i mesi non essendo riportati per semplicità). In generale, una volta che si siano esclusi i soggetti con rientro già nel mese 1, il ritmo del rientro nel lavoro dipendente è abbastanza graduale: dal secondo all'undicesimo mese si registra un 3-4% di nuovi ritorni addizionali. Al dodicesimo mese circa il 45% della popolazione iniziale è nuovamente occupata con un lavoro dipendente. Ancora più marcata è la distinzione in base al tipo di contratto iniziale (quello dal quale erano cessati al mese 0): la stagionalità, con un calo dopo il mese 12 e picchi a distanza di 12, 24 e 36 mesi dalla prima uscita, è tipica di chi venga da un contratto a termine, laddove gli altri, pur mantenendosi sempre sotto i picchi stagionali dei primi, registrano un progresso pressoché continuo nelle presenze nel lavoro dipendente.

Fig. 4 Presenze nel lavoro dipendente nei mesi successivi alla cessazione d'un rapporto di lavoro dipendente. Cessazioni intervenute nel 1999 e senza rientro nel primo mese. Presenze distinte per destinazione. Soggetti con meno di 55 anni di età.



Fonte: elaborazioni su dati Ministero del Lavoro-INPS, CLAP

Fig. 5 Presenze nel lavoro dipendente nei mesi successivi alla cessazione d'un rapporto di lavoro dipendente. Cessazioni intervenute nel 1999 e senza rientro nel primo mese. Presenze distinte per destinazione e tipologia del rapporto di lavoro progressivo. Soggetti con meno di 55 anni di età.

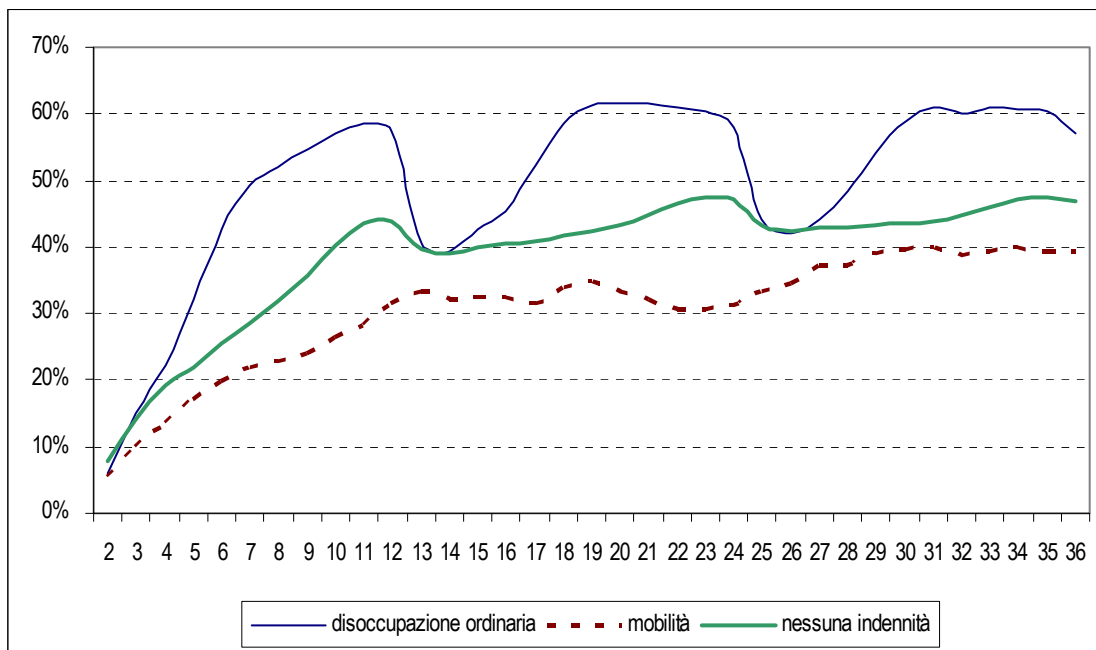


Fonte: elaborazioni su dati Ministero del Lavoro-INPS, CLAP

La figura 6 confronta coloro che successivamente chiedono ed ottengono un trattamento di disoccupazione ordinaria con coloro che invece non lo chiedono (o non lo ottengono) ed anche con quanti invece percepiranno la ben più generosa indennità di mobilità. In generale, chi percepisce l'indennità ordinaria di disoccupazione ha un successivo tasso di occupazione più elevato, ma con un chiaro indizio di *pattern* stagionale – nel senso che le presenze nell'occupazione raggiungono un picco al mese 12 e poi ca-

lano in maniera marcata, per poi rialzarsi al mese 24 ed a quello 36. Meno stagionale, ma sempre su livelli più bassi è il livello delle presenze nel lavoro dipendente di chi non percepisce nulla. Il livello più basso di presenze nell'occupazione si ha però per chi percepisce l'indennità di mobilità: dopo 12 mesi si tratta solo del 30% e addirittura dopo 3 anni si è ancora non oltre il 40%.

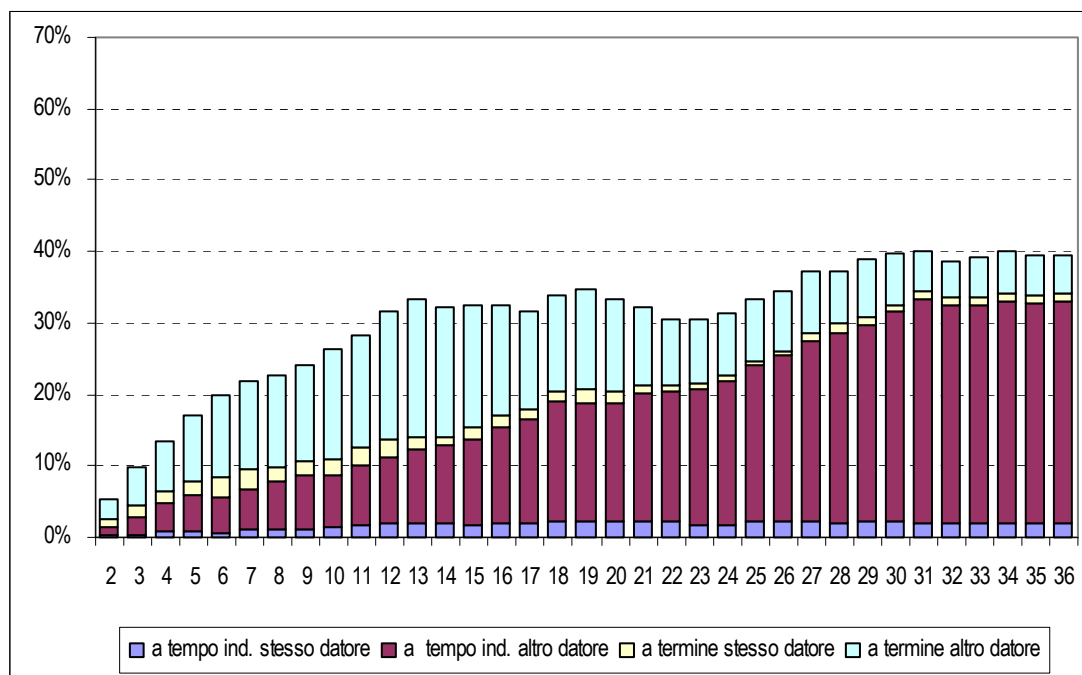
Fig. 6 Presenze nel lavoro dipendente nei mesi successivi alla cessazione d'un rapporto di lavoro dipendente. Cessazioni intervenute nel 1999 e senza rientro nel primo mese a seconda del tipo di indennità eventualmente fruita. Soggetti con meno di 55 anni di età.



Fonte: elaborazioni su dati Ministero del Lavoro-INPS, CLAP

Naturalmente la distinzione a seconda del tipo di indennità eventualmente percepita non va direttamente letta come stima dell'impatto di questa, perché la percezione dell'indennità è condizionata da caratteristiche che hanno un loro impatto sulla performance occupazionale successiva. Non si può quindi di per sé leggere il lento e limitato rientro nell'occupazione di chi fruisca dell'indennità di mobilità come un impatto dell'elevata generosità di questa. Pur esulando l'esame dell'indennità di mobilità dai nostri scopi in questa sede, la successiva figura 7 evidenzia la tipologia delle destinazioni lavorative successive di chi abbia percepito tale trattamento. Vi si evidenzia come una piccola ma non insignificante quota dei rientri avvenga con lo stesso datore precedente; la maggior parte dei rientri che avvengono nei primi 12-24 mesi sono invece a tempo determinato e plausibilmente legati all'operare degli incentivi alla riassunzione di chi sia iscritto alle liste di mobilità (indirizzati sia ai beneficiari dell'indennità di mobilità che ai lavoratori licenziati, con licenziamento collettivo, da imprese industriali con meno di 15 addetti, i quali pure sono iscritti alle liste, ma senza diritto all'indennità), su di cui si rimanda al cap. VI; col passare del tempo, tuttavia, il lavoro a tempo indeterminato diviene la regola e dopo 3 anni oltre l'80% di coloro che hanno un lavoro dipendente hanno ottenuto un contratto a tempo indeterminato.

Fig. 7 Presenze nel lavoro dipendente nei mesi successivi alla cessazione d'un rapporto di lavoro dipendente. Cessazioni intervenute nel 1999 e senza rientro nel primo mese. Soggetti con meno di 55 anni di età che fruiscono successivamente di indennità di mobilità. Presenze distinte per esito.

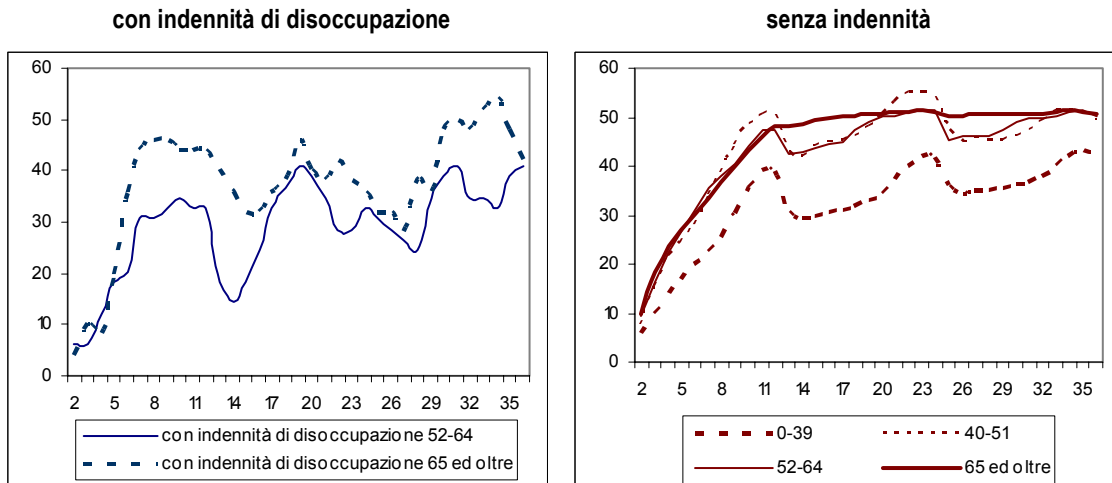


Fonte: elaborazioni su dati Ministero del Lavoro-INPS, CLAP

Concentrandosi sul confronto tra quanti abbiano ricevuto e quanti non abbiano ricevuto l'indennità di disoccupazione ordinaria – escludendo quindi del tutto chi abbia percepito l'indennità di mobilità – è da tenere in conto che la percezione dell'indennità è esso stesso un evento endogeno: chi riceve l'indennità di disoccupazione ordinaria deve avere accumulato nel passato recente un certo numero di settimane di contribuzione (almeno 52 settimane negli ultimi 24 mesi). La migliore performance occupazionale successiva potrebbe perciò semplicemente dipendere dal fatto che si tratta di soggetti comunque più “forti”. D'altro canto, chi riceve l'indennità è un soggetto che, oltre ad avere un diritto, ha deciso di esercitarlo, cosa che potrebbe dipendere dalla sua percezione di una certa problematicità del rientro nel mondo del lavoro, ragione per cui si potrebbe trattare di soggetti *ceteris paribus* più “deboli”. A questo stadio puramente descrittivo dell'analisi, ben poco si può fare per tenere conto di quest'ultimo aspetto, mentre qualcosa può esser fatto per tenere conto della differenza colta dal diverso passato lavorativo. È quanto fa la figura 8 in cui, distintamente per chi benefici e chi non benefici dell'indennità ordinaria si esamina come il passato contributivo precedente abbia un notevole impatto sulla performance occupazionale successiva. Incidentalmente, si evidenzia come la stagionalità del pattern occupazionale di percettori dell'indennità ordinaria sia soprattutto ascrivibile a quelli che, pur superando la soglia delle 52 settimane di

contribuzione nel biennio precedente, abbiano pochi contributi (tra 52 e 64 settimane; si tratta del 17% dei beneficiari)¹¹².

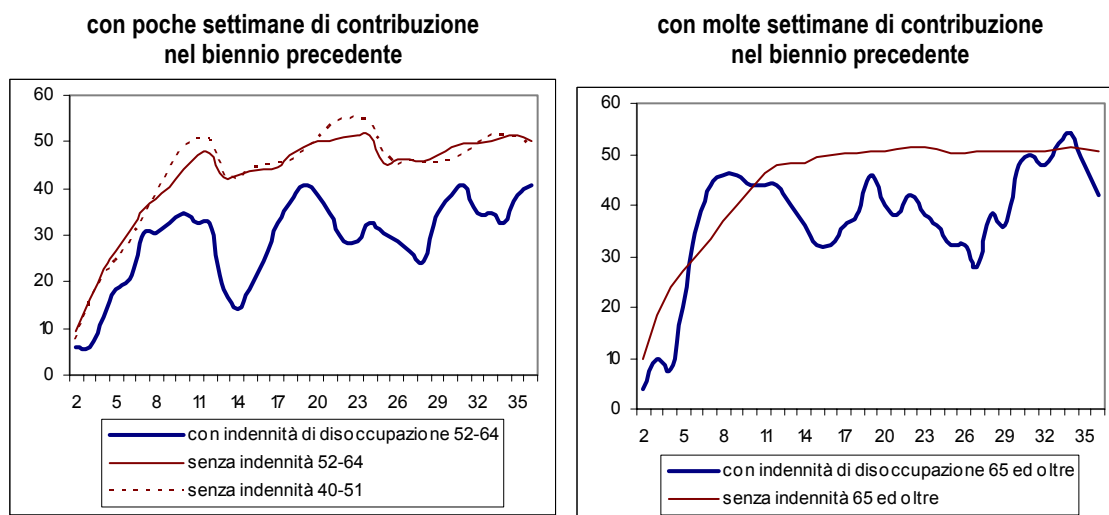
Fig. 8 Presenze nel lavoro dipendente nei mesi successivi alla cessazione d'un rapporto di lavoro dipendente. Cessazioni intervenute nel 1999 e senza rientro nel primo mese. Soggetti con meno di 55 anni di età distinti a seconda che fruiscono o meno dell'indennità ordinaria di disoccupazione e delle settimane di contribuzione accumulata nel biennio precedente.



Fonte: elaborazioni su dati Ministero del Lavoro-INPS, CLAP

¹¹² È da notare che un piccolo gruppo di beneficiari (il 5,8% del totale) risultano avere percepito l'indennità ordinaria senza che nell'archivio risultino le 52 settimane di contribuzione nel biennio precedente; tali soggetti sono esclusi dall'analisi svolta in figura 8, mentre era stato invece incluso nei totali complessivi di cui alle figure precedenti, sull'ipotesi che ciò derivi da una incompletezza dell'archivio.

Fig. 9 Presenze nel lavoro dipendente nei mesi successivi alla cessazione d'un rapporto di lavoro dipendente. Cessazioni intervenute nel 1999 e senza rientro nel primo mese. Soggetti con meno di 55 anni di età distinti a seconda che fruiscono o meno dell'indennità ordinaria di disoccupazione e delle settimane di contribuzione accumulata nel biennio precedente.



Fonte: elaborazioni su dati Ministero del Lavoro-INPS, CLAP

La figura 9 riprende i dati già esposti nella figura 8 ponendo a confronto percettori e non percettori di indennità “a parità” di passato contributivo e lavorativo recente. Nel caso dei soggetti con “molti contributi” – identificati con le persone che nel biennio precedente avevano accumulato più di 64 settimane di contributi – chi percepisce l’indennità ha un tasso di presenza nell’occupazione alquanto basso sino a circa 6 mesi dopo la perdita del lavoro – 6 mesi essendo proprio la durata del trattamento di disoccupazione garantita dal sistema italiano – tale presenza poi innalzandosi rapidamente, superando anche quella dei non percettori sino ai 12 mesi, dopo di che si evidenzia il già prima ricordato *pattern* stagionale, perchè le presenze nell’occupazione calano significativamente sotto quelle dei non percettori (nel cui caso non si evidenzia invece alcun *pattern* stagionale). Nel caso dei soggetti con “pochi contributi” i percettori, identificati con un numero di settimane contribuite pregresse tra le 52 e le 64, sono stati posti a confronto con i non percettori che abbiano accumulato lo stesso ammontare di settimane contribuite (ma evidentemente non hanno richiesto l’indennità, giudicandola inutile) e con quelli che non hanno potuto percepire l’indennità avendo un numero di settimane di contributi abbastanza elevato (oltre le 40 settimane) ma non sufficiente (sotto le 52 settimane). Incidentalmente si deve notare che il non avere percepito l’indennità ordinaria o quella di mobilità non significa che non possa essere stato percepita da questi soggetti l’indennità con requisiti ridotti, che è destinata proprio a soggetti con qualche contributo ma in un ammontare insufficiente a superare certe soglie. Il confronto non è quindi da interpretare come un confronto “puro” tra chi percepisca e chi non percepisca misure di sostegno al reddito. I risultati mostrano come sono proprio i percettori dell’indennità a mostrare un forte *pattern* stagionale (con un calo delle presenze nel lavoro dipendente dopo il raggiungimento d’un picco ai 12 mesi), le presenze comunque risultando sempre, e non solo nei primi sei mesi dell’anno, sotto quelle dei non percettori.

Si è più volte detto come il confronto tra chi percepisca e chi non percepisca l’indennità ordinaria di disoccupazione non possa esser considerato alla stregua di una

stima degli effetti della percezione dell'indennità medesima. Per quanto il confronto sia stato affinato nei grafici precedenti tenendo conto delle settimane di contribuzione precedentemente accumulate – parametro da cui dipende il diritto a percepire l'indennità ma che è anche segnaletico della forza nel mercato dei diversi soggetti – permangono infatti numerose altre differenze tra chi percepisce e chi non percepisce l'indennità. Una breve idea di queste differenze è riportata nella tavola seguente, che, come le precedenti, riguarda le cessazioni al netto dei rientri già intervenuti nel primo mese (per memoria si riporta anche il dato relativo agli over54 anni escluso invece nelle figure precedenti e nelle altre disaggregazioni presenti in tabella). In particolare si riporta lo status occupazionale – a momenti selezionati del tempo sull'arco dei 36 mesi complessivamente indagati – incrociando la percezione di indennità coi precedenti contributivi – già visti nelle figure precedenti – ma anche con la classe di età, il sesso ed il tipo di contratto da cui sia intervenuta la cessazione al mese zero. Emergono dati interessanti, perché ad esempio l'esser donna si associa con una più bassa probabilità di occupazione, specialmente ove si percepisca l'indennità ordinaria. L'età si associa invece con una riduzione della probabilità di occupazione soprattutto ove si percepisca l'indennità di mobilità. È soprattutto interessante vedere come la “stagionalità” nel caso di chi percepisca l'indennità ordinaria non sia ascrivibile al fatto che si tratti di cessazioni da occupazioni a termine – un dato che in quanto tale si era già visto associarsi con un pattern fortemente stagionale ; in realtà le cessazioni da impieghi a termine sono sottorappresentate tra i percettori dell'indennità ordinaria e sia la percezione di questa che la provenienza da un rapporto a termine appaiono singolarmente esser associate con un pattern stagionale. A proposito della stagionalità va specificato che coloro che fruiscono di indennità di disoccupazione sono in genere caratterizzati da una peculiare stagionalità, con picchi in sei mesi nell'anno (dal 6 al 12, dal 18 al 24, dal 30 al 36), segno che molti lavoratori adottano un percorso lavorativo che li vede alternare sei mesi di lavoro (in modo da poter cumulare il requisito minimo dei 52 contributi settimanali nel biennio) a sei mesi di percezione dell'indennità.

Tav. 1 Presenze nel lavoro dipendente nei mesi successivi alla cessazione d'un rapporto di lavoro dipendente. Cessazioni intervenute nel 1999 senza rientro nel primo mese.

	% su tot.	3 mesi	6 mesi	9 mesi	12 mesi	16 mesi	20 mesi	24 mesi	36 mesi
Totale complessivo	100,0	14,2	26,6	37,0	44,7	40,7	44,5	47,6	47,5
con ind. di disoccupazione	7,0	15,1	42,7	54,5	57,3	45,5	61,6	58,1	39,5
con indennità di mobilità	1,5	9,8	19,9	24,1	31,7	32,5	33,3	31,4	46,9
senza indennità	91,6	14,3	25,5	35,9	44,0	40,5	43,3	47,1	47,5
trattamento e contratto iniziale									
<i>con indennità di disoccupazione</i>									
a tempo indeterminato	70,6	12,8	37,6	48,6	53,9	46,1	58,7	55,4	54,8
a termine	29,4	20,7	55,2	68,9	65,5	44,0	68,5	64,5	62,7
<i>con indennità di mobilità</i>									
a tempo indeterminato	78,4	8,2	16,1	18,9	25,7	27,5	27,9	26,1	35,0
a termine	21,0	16,0	33,3	41,3	52,0	49,3	52,0	50,7	54,7
<i>senza indennità</i>									
a tempo indeterminato	59,1	15,2	25,9	34,6	41,5	42,5	43,8	45,4	45,4
a termine	40,3	12,8	24,9	37,8	47,8	37,5	42,6	49,6	49,1
trattamento e classe di età									
<i>con indennità di disoccupazione</i>									
15-34	45,8	16,2	39,7	51,6	54,9	47,9	61,0	57,6	56,5
35-50	41,1	14,4	45,1	56,7	58,8	44,3	62,8	59,0	58,0
51-54	6,3	11,3	49,6	61,7	65,2	35,7	57,4	55,7	55,7
55-64	6,8	9,8	43,1	54,5	48,8	35,8	49,6	41,5	36,6
<i>con indennità di mobilità</i>									
15-34	21,7	18,1	31,9	40,4	51,1	56,4	57,4	51,1	57,4
35-50	39,3	10,0	20,6	24,1	32,4	33,5	34,1	32,4	45,3
51-54	21,5	1,1	6,5	7,5	10,8	6,5	7,5	9,7	10,8
55-64	17,6	1,3	2,6	2,6	2,6	3,9	3,9	3,9	5,3
<i>senza indennità</i>									
15-34	66,1	14,5	25,5	35,7	45,0	41,7	44,4	48,5	48,5
35-50	23,8	14,5	26,9	38,4	43,8	40,0	43,1	46,5	46,3
51-54	4,4	9,1	16,8	24,0	29,4	24,6	28,1	28,7	26,5
55-64	5,7	6,1	11,2	16,3	18,8	13,3	15,5	17,5	14,3
trattamento e requisiti									
<i>con indennità di disoccupazione</i>									
52-64 settimane	17,2	13,4	54,5	66,1	64,4	36,3	71,6	66,4	64,0
65 settimane ed oltre	76,9	16,0	41,2	53,1	57,2	48,8	61,0	58,0	56,8
<i>con indennità di mobilità</i>									
52-64 settimane	5,6	10,0	20,0	35,0	40,0	35,0	40,0	25,0	30,0
65 settimane ed oltre	83,5	10,4	20,1	23,2	29,2	30,2	31,9	30,2	37,2
<i>senza indennità</i>									
0-39 settimane	44,7	10,0	19,8	30,2	38,7	30,6	34,5	41,6	42,6
40-51 settimane	7,3	15,4	28,2	44,4	50,6	44,9	50,7	54,4	49,4
52-64 settimane	7,1	16,5	31,0	40,2	47,4	44,3	50,0	51,5	50,1
65 settimane ed oltre	40,9	18,3	30,1	39,8	48,0	49,8	50,5	51,0	50,6
trattamento e sesso									
<i>con indennità di disoccupazione</i>									
maschi	59,3	15,8	45,4	58,7	60,1	48,1	66,3	62,4	62,2
femmine	40,7	14,1	38,8	48,4	53,2	41,6	54,6	51,7	49,7
<i>con indennità di mobilità</i>									
maschi	63,3	10,2	20,4	23,5	31,4	33,6	33,6	31,0	41,2
femmine	36,7	9,2	19,1	25,2	32,1	30,5	32,8	32,1	36,6
<i>senza indennità</i>									
maschi	57,8	15,0	26,0	35,4	44,1	41,8	44,2	47,7	47,8
femmine	42,2	13,2	24,7	36,5	43,8	38,6	42,1	46,2	45,6

Fonte: elaborazioni su dati Ministero del Lavoro-INPS, CLAP

La situazione occupazionale successiva è stata finora considerata nei termini della presenza puntuale, in un dato mese ad una certa distanza dall'evento iniziale di cessazione da un rapporto di lavoro precedente. Il vantaggio principale di una fonte come quella fornita da CLAP è però quello di poter considerare misure più complessive ed articolate di cosa sia poi avvenuto al lavoratore cessato da un rapporto di lavoro e che abbia eventualmente percepito indennità di disoccupazione o di mobilità. Ciò è particolarmente importante, perché finalità dei trattamenti di disoccupazione è quella di consentire e finanziare una migliore ricerca di un nuovo lavoro e quindi, capire se il nuovo lavoro eventualmente rintracciato sia ad alti o bassi salari è una dimensione estremamente importante. Di nuovo con una finalità innanzitutto espositiva delle potenzialità dello strumento analitico, la tavola successiva presenta delle misure diverse degli esiti occupazionali successivi. In sostanza si va a vedere cosa avvenga nell'intero anno solare successivo a quello in cui è intervenuta la cessazione dal precedente lavoro¹¹³. In particolare si considera se l'individuo sia o meno stato interessato da lavori nell'anno t+1 (dove l'anno t è quello al cui interno si colloca il mese zero) e se abbia lavorato un numero complessivo di giornate basso, medio o alto e se la sua retribuzione annua complessiva sia stata bassa, media o alta (le definizioni precise sono riportate in nota alla tabella). Senza entrare nell'esame di dettaglio della tabella, si evidenzia come sesso, età e precedenti contributivi siano pressoché sempre elementi rilevanti nello spiegare la dinamica successiva: dati questi ultimi, la percezione dell'indennità di mobilità, ed in minor misura di quella ordinaria, si associano a bassi redditi da lavoro successivi.

¹¹³ Lo svantaggio, rispetto alla considerazione della situazione puntuale a x mesi di distanza da un certo mese zero, è che ora l'anno solare successivo all'evento da cui si prendono le mosse può essere da un minimo di 1 ad un massimo di 12 mesi di distanza dall'evento iniziale. D'altro canto, data la natura delle informazioni amministrative su cui CLAP si basa, solo la considerazione di un intero anno solare consente di fornire il dettaglio riportato nella tavola. Per affinare l'analisi, si potrebbe – cosa non fatta in questa sede – restringere l'attenzione a cessazioni intervenute in determinati mesi dell'anno (in altri termini, considerare come mese zero solo singoli mesi dell'anno)..

Tav. 2 Esiti in termini di quantità di lavoro dipendente e di retribuzione nell'anno successivo all'uscita da lavoro dipendente.

	usciti nel 1999							usciti nel 2001						
	non la- vora	lavoro nell'anno t+1			retribuzione nell'anno t+1			non la- vora	lavoro nell'anno t+1			retribuzione nell'anno t+1		
		lavora poco	lavora medio	lavora tanto	bassa	medio- bassa	medio- alta		lavora poco	lavora medio	lavora tanto	bassa	medio- bassa	medio- alta
Totale complessivo	37,5	19,1	17,1	26,3	38,5	13,5	10,6	43,1	17,9	15,8	23,3	35,8	11,7	9,4
con indennità di disoccupazione	26,4	13,6	30,7	29,3	38,2	22,9	12,6	33,3	11,0	28,2	27,6	33,4	24,1	9,2
con indennità di mobilità	56,1	8,5	11,9	23,5	20,7	10,8	12,5	62,5	8,8	7,9	20,8	15,1	9,6	12,9
senza indennità	38,2	19,9	15,8	26,1	38,9	12,6	10,3	43,5	18,6	15,0	23,0	36,3	10,8	9,4
trattamento e contratto iniziale														
<i>con indennità di disoccupazione</i>														
a tempo indeterminato	30,4	14,3	27,0	28,2	37,9	20,2	11,5	42,0	11,0	20,8	26,1	31,9	18,4	7,8
a termine	16,5	11,9	39,6	32,0	38,6	29,4	15,5	19,8	10,6	39,7	29,9	35,5	33,0	11,7
<i>con indennità di mobilità</i>														
a tempo indeterminato	62,7	8,7	8,7	19,9	17,8	9,1	10,5	68,5	9,0	5,0	17,6	12,2	7,2	12,2
a termine	33,3	8,0	24,0	34,7	32,0	16,0	18,7	30,0	10,0	21,4	38,6	30,0	21,4	18,6
<i>senza indennità</i>														
a tempo indeterminato	40,6	15,5	14,6	29,3	33,1	13,5	12,8	48,2	13,7	12,5	25,7	28,6	11,3	12,0
a termine	31,9	26,6	18,6	22,8	48,9	12,3	6,9	34,7	24,5	18,7	22,1	46,9	11,4	7,0
trattamento e classe di età														
<i>con indennità di disoccupazione</i>														
15-34	26,8	14,6	28,0	30,5	39,1	20,9	13,2	36,4	12,0	24,9	26,6	33,4	20,9	9,3
35-50	25,9	13,6	32,0	28,5	37,9	23,8	12,4	30,4	10,0	31,3	28,3	34,3	26,0	9,4
51-54	25,9	6,3	42,0	25,9	33,0	32,1	8,9	28,7	9,6	31,9	29,8	27,7	36,2	7,4
55-64	37,4	8,1	34,1	20,3	26,0	29,3	7,3	39,2	5,1	38,0	17,7	35,4	16,5	8,9
<i>con indennità di mobilità</i>														
15-34	29,8	13,8	16,0	40,4	34,0	13,8	22,3	39,2	10,8	12,2	37,8	21,6	21,6	17,6
35-50	55,3	7,6	14,1	22,9	20,0	12,4	12,4	51,9	11,4	10,1	26,6	20,3	10,1	17,7
51-54	85,4	4,5	3,4	6,7	7,9	4,5	2,2	88,0	4,5	3,0	4,5	5,3	2,3	4,5
55-64	92,0	4,0	1,3	2,7	4,0	1,3	2,7	91,0	3,0	4,5	1,5	4,5	3,0	1,5
<i>senza indennità</i>														
15-34	36,8	21,3	15,6	26,2	40,1	13,1	10,0	41,8	20,7	14,7	22,8	38,3	10,8	9,2
35-50	37,9	17,2	17,4	27,5	37,7	12,3	12,1	42,4	15,3	16,5	25,7	35,1	11,8	10,7
51-54	58,6	13,8	11,3	16,3	27,6	7,5	6,3	66,2	10,3	10,6	12,9	21,7	6,7	5,4
55-64	70,0	12,2	8,8	8,9	21,2	4,9	3,9	69,6	10,7	8,7	11,0	21,5	4,5	4,5

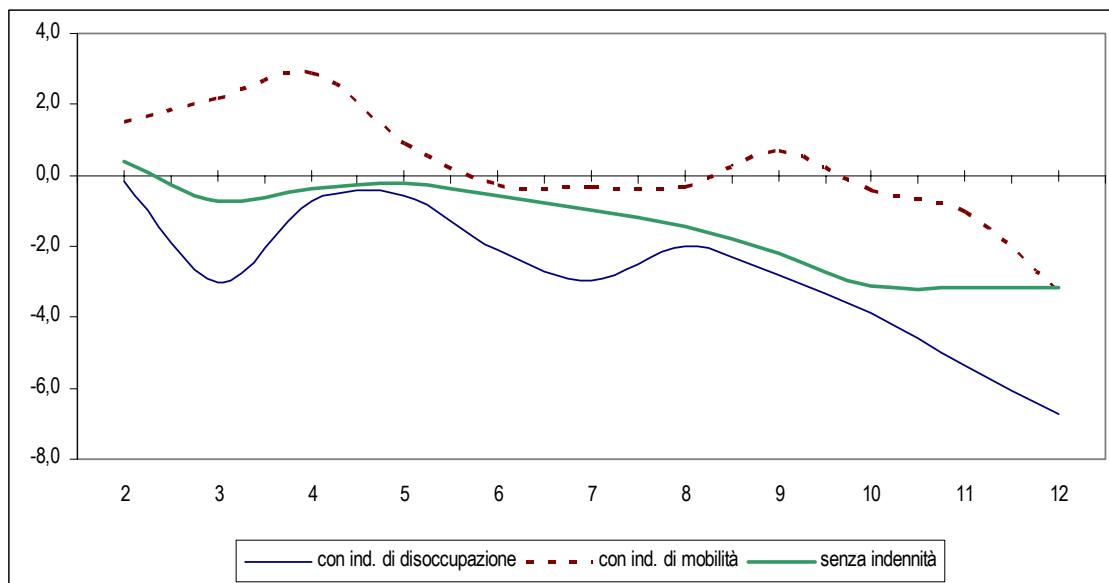
	usciti nel 1999							usciti nel 2001						
	non la- vora	lavoro nell'anno t+1			retribuzione nell'anno t+1			non la- vora	lavoro nell'anno t+1			retribuzione nell'anno t+1		
		lavora poco	lavora medio	lavora tanto	bassa	medio- bassa	medio- alta		lavora poco	lavora medio	lavora tanto	bassa	medio- bassa	medio- alta
trattamento e requisiti														
<i>con indennità di disoccupazione</i>														
52-64 settimane	19,6	8,6	50,9	21,0	45,0	27,5	7,9	17,1	11,1	57,3	14,5	46,2	31,2	5,6
65 settimane ed oltre	26,8	14,3	26,7	32,2	36,6	22,7	13,9	36,3	10,9	22,2	30,6	30,8	23,0	9,9
<i>con indennità di mobilità</i>														
52-64 settimane	40,0	10,0	20,0	30,0	35,0	20,0	5,0	39,1	13,0	17,4	30,4	26,1	17,4	17,4
65 settimane ed oltre	58,5	9,5	9,2	22,8	18,4	10,5	12,6	65,2	7,9	7,3	19,6	13,3	8,5	13,0
<i>senza indennità</i>														
0-39 settimane	40,3	28,3	15,9	15,5	46,4	8,8	4,4	42,9	29,2	14,8	13,0	46,3	7,0	3,8
40-51 settimane	29,6	21,1	22,7	26,6	47,8	15,0	7,7	34,9	17,5	23,6	24,0	43,4	14,0	7,8
52-64 settimane	31,9	18,4	21,3	28,3	42,5	15,7	9,9	36,6	15,0	21,9	26,4	39,8	14,1	9,5
65 settimane ed oltre	39,0	11,6	13,4	36,0	29,0	15,2	16,7	46,7	9,8	12,3	31,2	25,5	13,1	14,8
trattamento e sesso														
<i>con indennità di disoccupazione</i>														
maschi	21,4	14,2	33,7	30,7	37,7	25,3	15,7	27,7	11,3	33,3	27,6	31,6	27,6	13,1
femmine	33,5	12,8	26,3	27,4	38,8	19,4	8,2	38,9	10,5	22,9	27,8	35,0	20,5	5,6
<i>con indennità di mobilità</i>														
maschi	55,4	10,4	12,6	21,6	22,1	9,9	12,6	62,0	10,9	6,1	21,0	14,8	6,6	16,6
femmine	57,3	5,3	10,7	26,7	18,3	12,2	12,2	63,0	5,2	11,1	20,7	15,6	14,8	6,7
<i>senza indennità</i>														
maschi	37,0	19,7	16,0	27,3	36,2	14,4	12,4	42,5	17,9	15,0	24,6	33,4	12,3	11,8
femmine	37,3	20,7	16,6	25,5	44,3	10,9	7,5	42,6	18,7	15,3	23,3	40,4	9,8	7,1

Nota: Per il lavoro nell'anno t+1 si sono utilizzate le seguenti classi: "lavora poco" = lavora meno di 4 mesi pieni; "lavora medio" = lavora tra 4 ed 8 mesi pieni; "lavora tanto" = lavora 8 mesi pieni o più; per la retribuzione: "bassa" = reddito da lavoro dipendente minore dei 2/3 del reddito mediano dell'anno di riferimento; "medio-bassa" = reddito da lavoro dipendente compreso tra i 2/3 ed il 100% del reddito mediano dell'anno di riferimento; "medio-alta" = reddito da lavoro dipendente uguale o superiore al reddito mediano dell'anno di riferimento.

Fonte: elaborazioni su dati Ministero del Lavoro-INPS, CLAP

Dall'analisi sinora svolta, per quanto suggestiva circa il pattern di utilizzo delle diverse indennità, non può in ogni caso esser desunto alcunché circa gli effetti delle diverse indennità. Qualche passo in avanti da questo punto di vista può esser fatto confrontando le cessazioni relative al 1999, sinora esposte, con quelle avvenute nel 2001, cessazioni per le quali le regole relative ad importi e durate dell'indennità ordinaria differivano. La figura 10 si concentra quindi direttamente sul confronto tra 2001 e 1999 venendo cosa è cambiato nei pattern di rientro al lavoro dipendente – per i quali ci si deve però limitare a considerare un orizzonte di soli dodici mesi dopo il mese zero – per quanti percepiscano l'indennità di mobilità, quella ordinaria di disoccupazione ed in non percettori di indennità (per esattezza si ricorda che sono potenzialmente inclusi i percettori dell'indennità con requisiti ridotti). Vi si evidenzia come a ridurre i rientri nel lavoro dipendente siano stati soprattutto i percettori dell'indennità di disoccupazione ordinaria, incrementata a seguito della legge 388 del 2000. La differenza è però piccola e non è direttamente e univocamente ascrivibile al maggior importo dell'indennità – passata per l'appunto dal 30 al 40% della precedente retribuzione – perché il deterioramento delle prospettive occupazionali è più marcato nei mesi finali – mesi in cui comunque l'indennità non era percepibile – che in quelli in cui la maggior indennità veniva percepita.

Fig. 10 Presenze nel lavoro dipendente nei mesi successivi alla cessazione d'un rapporto di lavoro dipendente. Cessazioni senza rientro nel primo mese. Soggetti con meno di 55 anni di età distinti a seconda dell'indennità eventualmente fruita. Differenze tra il 2001 ed il 1999.

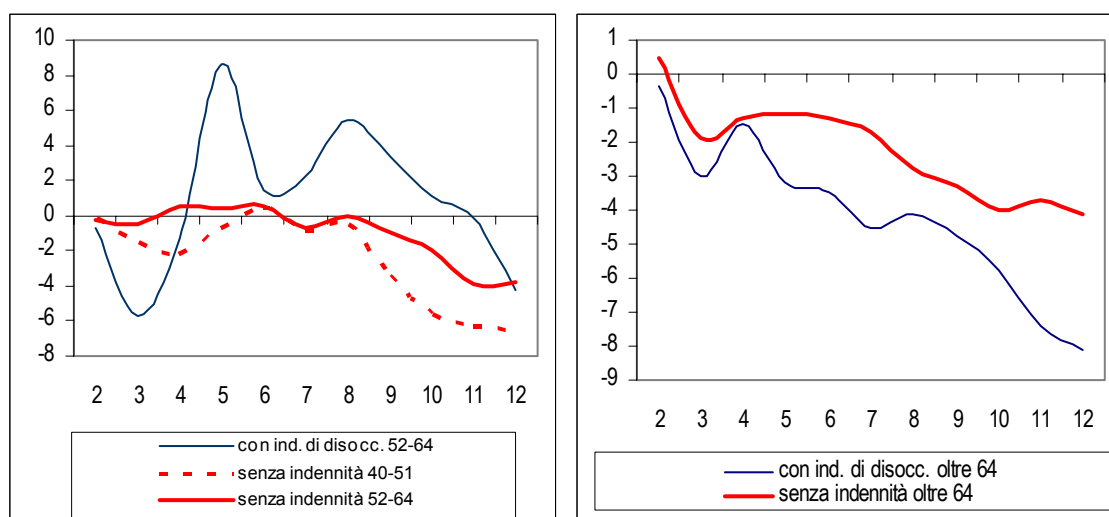


Fonte: elaborazioni su dati Ministero del Lavoro-INPS, CLAP

Come detto più volte, numerose sono inoltre le differenze tra chi percepisca e chi non percepisca l'indennità ordinaria e la stessa composizione dei due gruppi potrebbe mutare proprio a seguito dell'innalzamento della stessa indennità. Il poter disporre di una più elevata indennità di disoccupazione potrebbe infatti indurre più soggetti a richiederla. Allo stato attuale non siamo granché in grado di controllare per questa possibilità. Quel che possiamo fare è però controllare per il numero di contributi accumulati nel precedente biennio, sì comunque da ridurre l'eterogeneità tra i diversi gruppi. La

Fig. 11 quindi in sostanza replica quella precedente ma distinguendo ulteriormente in base al numero di settimane contribuite nel precedente biennio. Così facendo, i risultati sono molto meno evidenti. Per chi abbia “molti” contributi pregressi (oltre 65 settimane nel biennio precedente) le uscite 2001 sono associate con minori successive presenze nell’occupazione proprio nel caso dei percettori. Di nuovo però la differenza è più marcata oltre i 6 mesi che prima, e quindi non può essere univocamente ascritta all’innalzamento dell’importo dell’indennità. Per chi abbia “pochi” contributi, il quadro è ancor meno chiaro, perché chi abbia percepito l’indennità ordinaria registra un miglioramento delle chances occupazionali ove si superi l’orizzonte dei primi 4 mesi. Il dato non è di per sé implausibile, perché un effetto della migliore indennità potrebbe ben essere quello di allungare i tempi di rientro nell’occupazione ma migliorando la qualità dei nuovi impieghi poi alla fine trovati. Come già detto, crediamo però che prima di arrivare a conclusioni univoche l’analisi vada affinata procedendo a depurare dalle numerose componenti idiosincratice presenti nei dati.

Fig. 11 Presenze nel lavoro dipendente nei mesi successivi alla cessazione d’un rapporto di lavoro dipendente. Cessazioni senza rientro nel primo mese. Soggetti con meno di 55 anni di età distinti a seconda dell’indennità eventualmente fruita e del numero di settimane di contributi nel biennio precedente. Differenze tra il 2001 ed il 1999.

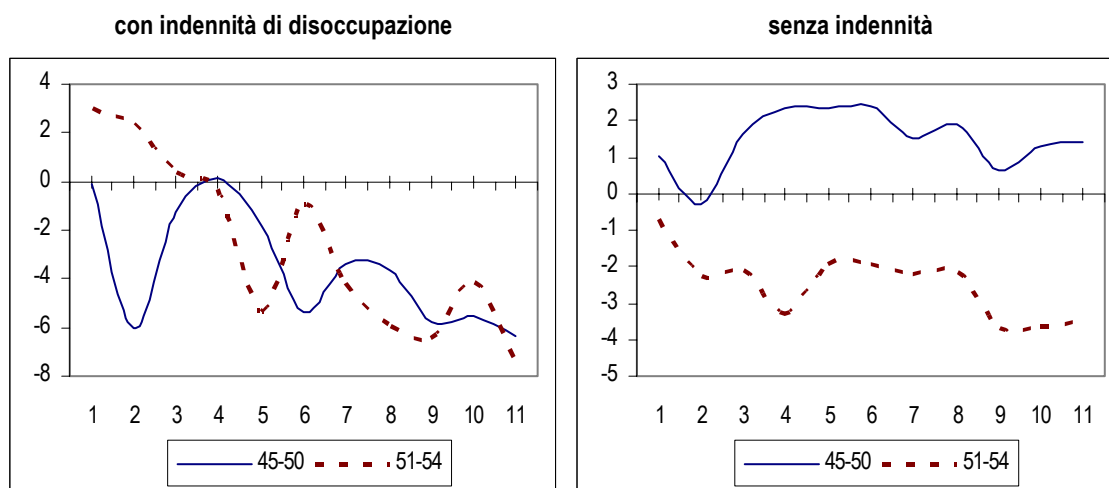


Fonte: elaborazioni su dati Ministero del Lavoro-INPS, CLAP

Un esercizio in linea di principio più nitido è quello che può farsi con riferimento alle modifiche intervenute per gli ultracinquantenni. Per questi, l’indennità di disoccupazione è stata, oltre che innalzata negli importi, prolungata nella potenziale durata, da 6 a 9 mesi. Confrontando i mutamenti intervenuti tra 2001 e 199 per gli ultraquarantenni che percepiscano l’indennità ordinaria, rispetto a quanto avvenuto per i non percettori della stessa classe e per i percettori di una classe di età simile (abbiamo in proposito considerato i soggetti tra 51 e 54 anni di età da una parte ed i 45-49enni dall’altra) si può infatti sperare di cogliere, differenzialmente, l’effetto del prolungamento delle durate dell’indennità (separatamente dagli effetti del ciclo economico, che dovrebbero avere interessato anche in non percettori, ed dagli effetti dei maggiori importi, che dovrebbero aver interessato anche i percettori 45-49enni). La fig. 12 effettua questo tipo di esercizio. I risultati sono però piuttosto ambigui, presumibilmente per via della ridotta numerosità del campione adoperato: dal confronto tra percettori 45-49enni

e percettori 50-54enni non emerge un nitido pattern; per di più, tale quadro ambiguo andrebbe ulteriormente qualificato dal fatto che nel caso dei non percettori sembrerebbe emergere un peggioramento relativo dei 51-54enni. Al di là dei problemi posti dalla ridotta dimensione del campione adoperato – che richiederebbe tecniche di analisi più sofisticate, ad esempio basate sul *propensity score* – va detto che i dati aggregati evidenziano come l'utilizzo da parte dei potenziali beneficiari delle maggiori durate potenziali istituite dalla modifica normativa del 2000 sia solo gradualmente emerso. In altri termini, nel 2001, solo il 22,6% dei trattamenti relativi agli ultraquarantenni superava la soglia dei 6 mesi di durata, ma già nel 2004 tale percentuale raggiungeva il 29,4% (il 13% era sulla nuova soglia dei nove mesi esatti).

Fig. 12 Presenze nel lavoro dipendente nei mesi successivi alla cessazione d'un rapporto di lavoro dipendente. Cessazioni senza rientro nel primo mese. Soggetti con meno di 55 anni di età distinti a seconda dell'indennità eventualmente fruita e della classe di età. Differenze tra il 2001 ed il 1999



Fonte: elaborazioni su dati Ministero del Lavoro-INPS, CLAP

Box V.2 Le politiche pubbliche per la formazione degli occupati: i Fondi interprofessionali promossi dalle parti sociali¹¹⁴

Pur non rientrando nella definizione standard di politiche del lavoro (cfr. cap. V), gli interventi pubblici a sostegno della formazione dei lavoratori occupati vanno comunque ricompresi nell'ambito di quelle politiche che mirano ad un miglior funzionamento del mercato del lavoro. Del resto, molteplici sono gli effetti che può indurre l'accumulazione di capitale umano attraverso processi formativi extra-scolastici: l'effetto positivo sulla produttività e, quindi, sul livello del salario e sulla sua crescita nel tempo; la maggiore partecipazione al mercato del lavoro; la riduzione del rischio di perdita del posto di lavoro; l'allungamento della vita lavorativa. Il fatto che in Italia le imprese tendano ad investire poco in formazione dei propri dipendenti – ché sulla base

¹¹⁴ A cura di Andrea Montanino e Annamaria Sergi. Il contributo sintetizza e per taluni aspetti aggiorna il quadro descritto nel recente Rapporto sulla formazione continua predisposto dal Ministero del Lavoro (cfr. Rapporto 2005 sulla formazione continua).

dei dati Eurostat, la percentuale della popolazione adulta che ha partecipato ad un corso di formazione nell'ultimo mese era pari, nel 2005, al 6,2%, a fronte del *benchmark* del 12,5% fissato nell'ambito della strategia di Lisbona ed una media europea dell'11,9%, con punte del 34,7% in Svezia, del 29,1% nel Regno Unito e del 27,6% in Danimarca¹¹⁵ - viene poi spesso sottolineato come elemento a supporto di una azione di necessaria supplenza da parte dell'intervento pubblico.

Questo acquisisce particolare importanza in un'ottica di integrazione tra varie politiche (siano esse politiche passive e attive del lavoro, politiche del lavoro e per l'innovazione o per lo sviluppo territoriale), ché le politiche formative sono spesso immaginate come un complemento che possa supportare, attraverso la riqualificazione dei lavoratori, le strategie specifiche degli altri interventi. Va infine anche menzionata la strategicità delle politiche formative in un contesto di mercato del lavoro dove la mobilità del lavoro tra imprese (e tra occupazione e non occupazione) tende a crescere nel tempo, ponendo esigenze di "ricostruzione" di percorsi di carriera per i soggetti a rischio di cadere in situazioni di precarietà.

E' in questo quadro che si debbono inquadrare le ormai sostanziose allocazioni a favore della formazione degli occupati. Queste derivano essenzialmente dal contributo obbligatorio dello 0,3% del monte retributivo pagato dalle imprese su base mensile, oltre che dalle risorse delle misure D.1 e D.2 messe a disposizione dal Fondo Sociale Europeo (e cofinanziate a livello nazionale con il contributo suddetto) per il periodo di programmazione 2000-2006. Vi si aggiungono i fondi stanziati con la legge 144 del 1999 (103 milioni di euro annui) e la legge 53 del 2000 (15 milioni di euro annui).

Si è molto discusso della natura, pubblica o privata, delle risorse provenienti dal contributo dello 0,3% del monte salari, con implicazioni di non poco conto connesse a tale natura, perché ne sono interessate le prerogative delle parti sociali, dello Stato e delle Regioni. In questa sede basti dire che il Consiglio di Stato, con un pronunciamento del 2004¹¹⁶, ha concluso che i fondi dello 0,3% rappresentano "finanziamento pubblico" in quanto il contributo è obbligatorio (a riprova della natura pubblicistica del contributo, essendo prevista la sanzione da parte dell'amministrazione pubblica dell'omesso versamento da parte dell'impresa), dovendo esser versato all'INPS a prescindere dal fatto che l'impresa faccia o meno formazione per i suoi lavoratori. Il contributo quindi partecipa alla formazione del bilancio dello Stato. Dal punto di vista che qui interessa, il dato fondamentale è che l'adesione ai Fondi interprofessionali da parte dell'impresa nulla muta circa il contributo, che non viene né innalzato né abbassato in conseguenza di ciò.

La normativa che ha introdotto tale contributo finalizzato è la legge quadro in materia di formazione professionale (articolo 25 della legge 845/78), che disponeva un innalzamento dell'aliquota ordinaria per l'indennità di disoccupazione, dovuta ai sensi della legge 160 del 1975, dall'1,31 all'1,61%. Successivamente, la legge nazionale sulla Formazione Continua (legge 236/93) disponeva che l'intero gettito contributivo prove-

¹¹⁵ Tali numeri differiscono – anche in maniera consistente – dalle indagini ad hoc svolte per misurare l'attività di formazione continua dei lavoratori europei come l'indagine CVTS2 del 1999. Ciò dipende dal fatto che i dati utilizzati si riferiscono alle quattro settimane antecedenti il momento dell'intervista mentre nel caso della CVTS2 si ricomprende l'anno solare.

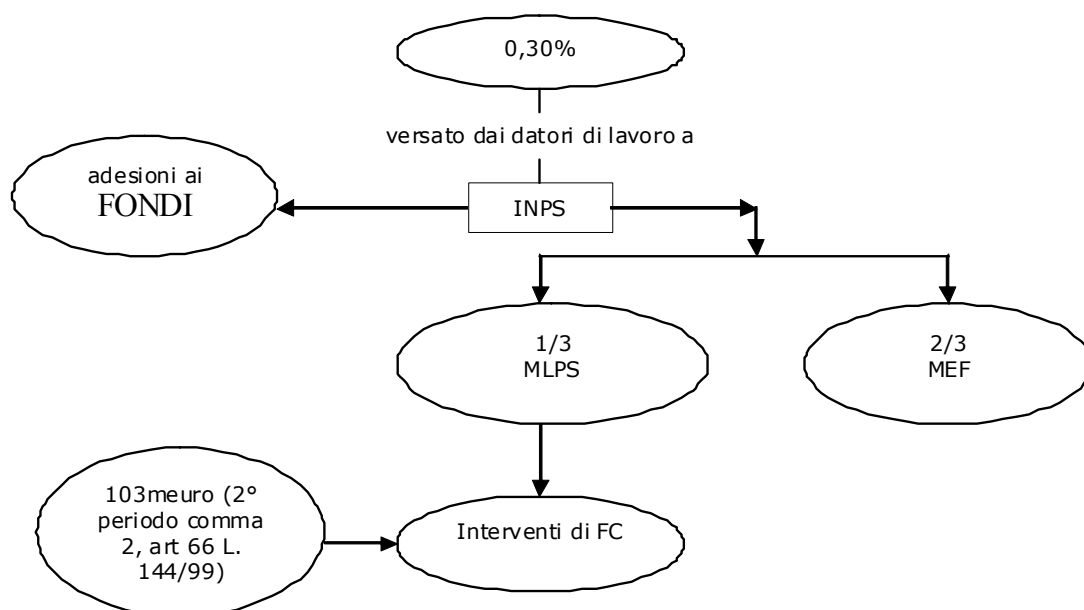
¹¹⁶ Adunanza della Sezione seconda del 30 giugno 2004, n. sezione 2957/2004.

niente dal versamento dello 0,30, e non più i 2/3 come prevedeva l'articolo 25 della 845/78, fosse versato dall'INPS al Fondo di Rotazione per la formazione professionale e l'accesso al Fondo Sociale Europeo, istituito presso il Ministero del lavoro, e fosse destinato per i 2/3 al cofinanziamento degli interventi finanziati dal FSE, per l'1/3 al finanziamento di interventi di formazione continua. La finanziaria del 1996 poi stabiliva che i 2/3 delle risorse affluissero al Fondo di Rotazione per l'attuazione delle politiche comunitarie istituito presso il Ministero del Tesoro, ed il restante 1/3 delle risorse al Ministero del Lavoro.

E' solo con la finanziaria del 2001 che vengono introdotti i Fondi Interprofessionali per la formazione continua promossi pariteticamente dalle parti sociali più rappresentative sul piano nazionale, organismi di diritto privato a cui vennero attribuite (purché i Fondi Interprofessionali si costituissero entro il 31 dicembre 2003) percentuali progressivamente crescenti - il 20% per il 2001, il 30% per il 2002 ed il 50% per il 2003 - di quella parte di gettito (1/3 del totale) afferente al Ministero del Lavoro. Infine con la finanziaria del 2005 è stato eliminato il limite dell'1/3, perché ai Fondi interprofessionali è stato attribuito l'intero gettito contributivo, fermo restando che tale attribuzione opera solo per le imprese che decidano di aderire ad un Fondo. Nel caso delle imprese che non abbiano aderito ad alcun Fondo, il versamento del contributo è comunque dovuto, il gettito confluendo, come a suo tempo disciplinato dalla finanziaria del 1996, per i 2/3 al Ministero dell'Economia e per 1/3 al Ministero del Lavoro (si veda la fig. 1 per lo schema attuale di riparto delle risorse).

Quanto alle altre risorse prima citate, va ricordato che il legislatore ha previsto un finanziamento aggiuntivo per la formazione di 103 milioni di euro annui, in modo da salvaguardare le politiche svolte dal Ministero del Lavoro e dalle Regioni una volta che la gran parte del gettito dello 0,3% del monte retributivo fosse affluito ai Fondi interprofessionali. Infine, la legge 53/2000 ha istituito la figura del congedo formativo e stanziato 15 milioni di euro annui per la realizzazione di interventi promossi prevalentemente dai singoli lavoratori, da svolgersi anche fuori dall'orario di lavoro e per acquisire competenze anche non direttamente connesse alle mansioni svolte.

Fig. 1 Riparto del contributo obbligatorio dello 0,3% del monte retributivo a partire dal 2005



Fonte: Ministero del Lavoro, Rapporto 2005 sulla Formazione Continua

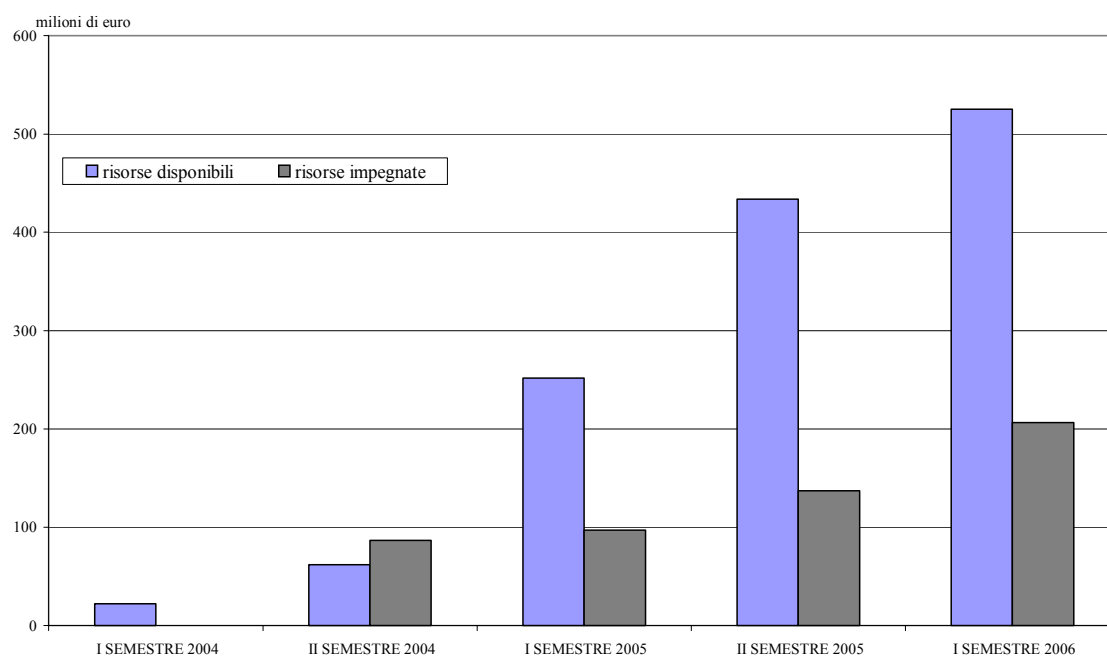
Nel complesso, si può stimare che le politiche pubbliche per la formazione dei lavoratori potranno d'ora in poi disporre, sulla base delle disposizioni vigenti e tenuto conto del livello di adesioni ai Fondi interprofessionali, di circa 620 milioni di euro annui derivanti dal gettito dello 0,3% del monte salari, 15 milioni dalla legge 53/00, una quota parte (variabile di anno in anno sulla base della discrezionalità del Ministero del Lavoro) dei 103 milioni stabiliti con la legge 144/99 a cui va aggiunta la quota comunitaria del FSE destinato ad interventi di formazione continua (circa 150 milioni di euro), per un totale di non meno di 800 milioni di euro annui.

Malgrado i Fondi interprofessionali siano stati regolati di massima già con la finanziaria per il 2001, è solo a partire dalla fine del 2004 che essi hanno iniziato ad erogare le prime risorse per il finanziamento di piani formativi. Nel frattempo, i Fondi hanno pertanto accumulato ingenti disponibilità finanziarie, derivanti sia dal contributo di circa 200 milioni di euro che il legislatore ha messo a disposizione per favorire l'avvio dei Fondi, sia dal gettito del contributo dello 0,3% del monte retributivo che l'INPS versa ai Fondi con acconti bimestrali sulla base delle aziende aderenti. La figura 2 mostra i due flussi cumulati (risorse disponibili e risorse impegnate per attività formative e per sostenere le spese di funzionamento) aggiornati ad aprile 2006. Come si evince, a fronte di circa 200 milioni di euro impegnati, ne sono stati versati al sistema dei Fondi più di 520. La differenza tra risorse disponibili e risorse impegnate è sino ad adesso cresciuta nel tempo – dai 154 milioni di euro a metà del 2005 ai 320 milioni di euro di aprile 2006 – che all'ormai consistente flusso ordinario di risorse che affluisce ai Fondi non ha corrisposto un'analogha capacità di spesa.

Nel valutare tale situazione, va peraltro evidenziato che diversi Fondi hanno ritardato l'utilizzo delle risorse derivanti dal versamento dello 0,3% in attesa della definizione di regole per il loro utilizzo: il Ministero del Lavoro infatti, mentre ha stabilito dei

criteri per l'utilizzo delle risorse "straordinarie" inizialmente messe a disposizione per favorire l'avvio dell'operatività dei Fondi, nulla ha disposto per le risorse ordinarie. Difficile è anche stabilire se questo accumulo di risorse non spese sia dovuto a difficoltà di tipo procedurale che limitano i flussi di risorse a favore delle aziende che li abbiano richiesti per cofinanziare interventi formativi o da una sottostante scarsa domanda potenziale da parte delle imprese italiane. In ogni caso, gli interventi dei Fondi, per quanto complessivamente sottodimensionati rispetto alle risorse disponibili, appaiono avere un carattere di snellezza rispetto ad esempio ad analoghi interventi e finanziati a valere sul Fondo Sociale Europeo. Laddove questo ha realizzato nel 2004 interventi formativi per circa 215 mila lavoratori, a valere su circa 310 milioni di euro, i Fondi interprofessionali hanno attivato – nel 2005, primo anno di loro effettiva operatività – interventi formativi per circa 240 mila addetti, con un ammontare di risorse pari a meno della metà di quelle impiegate dal FSE¹¹⁷.

Fig. 2 Risorse trasferite ai Fondi interprofessionali e risorse impegnate. Dati cumulati



Fonte: Ministero del Lavoro.

Sulla base dei dati INPS, nel 2006 risultano aver aderito ad uno degli 8 Fondi interprofessionali attivi al 31 ottobre 2005 (data ultima per esprimere un'adesione con validità per il 2006) e a disposizione per i lavoratori dipendenti (esclusi i dirigenti) circa 420 mila imprese, con un'occupazione complessiva di 6 milioni di lavoratori, circa la metà dell'occupazione dipendente del settore privato. I Fondi per i dirigenti hanno inve-

¹¹⁷ Naturalmente, una valutazione più puntuale delle attività dei Fondi interprofessionali sarebbe possibile con un adeguato monitoraggio, previsto dalla legge istitutiva dei Fondi interprofessionali ed assegnato al Ministero del Lavoro ma di fatto non ancora partito. I ritardi nell'attuazione del monitoraggio rischiano di non permettere la valutazione delle attività dei Fondi che la stessa legge ha previsto debba avvenire a 3 anni dalla loro istituzione.

ce contato 32 mila aziende aderenti (tav. 1). Dal punto di vista della dinamica delle adesioni, 2/3 delle aziende aveva aderito già nel primo anno. In termini di addetti di quelle imprese – che sono poi i lavoratori potenzialmente interessati ad iniziative formative finanziate attraverso i Fondi interprofessionali – si trattava di 4,1 milioni nel 2004, a cui si sono aggiunti 620 mila lavoratori nel 2005 e poco più di un milione nel 2006 (tabella 2)¹¹⁸.

Tav. 2 Imprese aderenti ai Fondi interprofessionali

	Adesioni 2004	Nuove adesioni 2005	Nuove adesioni 2006	Totale imprese aderenti
Fon. Coop	6.132	1.814	1.695	9.641
Fon. Ter	29.617	9.370	7.659	46.646
Fond.E.R.	-	-	3.311	3.311
Fondimpresa	34.268	4.926	6.715	45.909
Fondo Artigianato Formazione	126.012	17.210	27.821	171.043
Fondo Formazione PMI	23.643	5.082	7.704	36.429
Fondoprofessioni	-	12.251	7.506	19.757
For.Te	60.785	14.041	16.792	91.618
Totale	280.457	64.694	79.203	424.354
<i>p.m. Imprese che hanno aderito anche ai fondi per dirigenti:</i>				
Fondir	20.237	340	401	20.978
Fondirigenti	9.374	935	1.064	11.373
Fondo dirigenti PMI	-	379	110	489
Fondi dirigenti	29.611	1.654	1.575	32.840

Fonte: elaborazioni MLPS su dati INPS

La maggiore concentrazione di addetti riguarda tre Fondi: Fondimpresa, promosso da CGIL-CISL-UIL e Confindustria, For.te., promosso da CGIL-CISL-UIL insieme ad ABI, ANIA e Confcommercio ed il Fondo Artigianato Formazione, promosso da CGIL-CISL-UIL insieme a CNA, Casartigiani e CLAAI. I tre Fondi coinvolgono nell'insieme circa l'80% dei lavoratori delle imprese aderenti ai Fondi.

¹¹⁸ E' da rilevare che per la maggior parte dei Fondi il numero di addetti è di gran lunga inferiore al potenziale dichiarato dalle organizzazioni datoriali nella fase di avvio del Fondo (si veda l'ultima colonna della tabella 2), dato a suo tempo usato per ripartire le risorse finanziarie straordinarie messe a disposizione dal legislatore. Vi era perciò stato un chiaro incentivo a sovrastimare le reali dimensioni del Fondo, incentivo per di più non controbilanciato da un controllo effettivo da parte del Ministero del Lavoro, che si era limitato a certificare il dato. Solo nel caso di Fonder, costituitosi nel 2005, si era evidenziata l'incongruità tra la dimensione media delle aziende aderenti all'associazione datoriale che ha dato vita al Fondo e quella risultante per gli stessi settori (assistenza e socio-sanitario) dai dati del censimento 2001 dell'ISTAT (la dimensione media dichiarata era circa 7 volte superiore a quella evidenziata dal censimento).

Tav. 3 Lavoratori occupati nelle imprese aderenti ai Fondi interprofessionali

	Lavoratori 2004	Nuovi lavoratori 2005	Nuovi Lavoratori 2006	Totale	Lavoratori dichiarati
Fon. Coop	220.387	35.499	42.683	298.569	470.765
Fon. Ter	175.648	73.798	62.130	311.576	274.417
Fond.E.R.	0	0	46.324	46.324	200.000
Fondimpresa	1.995.287	215.311	324.950	2.535.548	4.162.479
Fondo Artigianato Formazione	537.459	55.645	197.870	790.974	798.000
Fondo Formazione PMI	314.393	45.258	62.991	422.642	1.140.000
Fondoprofessioni	0	47.927	25.667	73.594	535.000
For.Te	912.045	146.310	308.668	1.367.023	2.474.276
<i>Totale Dipendenti (esclusi dirigenti)</i>	<i>4.155.219</i>	<i>619.748</i>	<i>1.071.283</i>	<i>5.846.250</i>	<i>10.054.937</i>
FonDir	20.237	340	401	20.978	26.500
FonDirigenti	57.187	5.734	5.693	68.614	80.000
Fondo dirigenti PMI	-	1.151	301	1.452	5.218
<i>Totale dirigenti</i>	<i>77.424</i>	<i>7.225</i>	<i>6.395</i>	<i>91.044</i>	<i>111.718</i>

Fonte: elaborazioni MLPS su dati INPS

La velocità con cui le adesioni ai Fondi sono state raccolte sembra ascrivibile al fatto che per l'impresa aderente nessun costo aggiuntivo deriva dall'adesione medesima: la sollecitazione da parte dell'organizzazione datoriale promotrice del Fondo è pertanto spesso bastata a far scattare l'adesione, a prescindere dall'effettivo servizio offerto dal Fondo. Anche per via del meccanismo previsto dall'INPS - che con la circolare n. 71 del 2 aprile 2003 ha previsto il tacito rinnovo dell'adesione - piuttosto rari sono i casi di revoca dell'adesione (se ne sono registrati poche decine sul complesso delle 420 mila imprese), con uscita dal sistema o passaggio da un Fondo all'altro (e competizione tra un Fondo e l'altro). D'altro canto, le mancate adesioni sembrano concentrate tra le imprese più piccole e nelle regioni del Sud - meno avanzate e con minori tradizioni di organizzazione collettiva - e denotano la difficoltà ad estendere ulteriormente il sistema, soprattutto nei confronti delle piccole imprese che spesso non percepiscono la presenza di un servizio aggiuntivo da parte dei Fondi e che comunque, tenuto conto dell'entità del contributo in capo alle stesse accumulato, hanno un scarso incentivo ad interessarsi della fine delle risorse in ultima istanza ad esse afferenti. In effetti, ai Fondi sembrano aver aderito le imprese più grandi, tale tratto essendo addirittura ancor più marcato per quanto poi attiene l'utilizzo delle risorse dai Fondi stessi effettivamente erogate alle imprese.

Alcune riflessioni conclusive

Il meccanismo di finanziamento della formazione continua attraverso i Fondi interprofessionali prevede che le aziende versino obbligatoriamente il contributo per la formazione all'INPS, che lo gira ai Fondi, che infine lo trasferiscono alle imprese, cofinanziando loro interventi formativi. La giustificazione concettuale all'esistenza dei Fondi interprofessionali nel contesto italiano è triplice: in primo luogo vi è l'esigenza di interrompere un circolo vizioso, in cui la bassa dotazione di capitale umano induce assetti produttivi poco innovativi, che a loro volta distolgono dall'investimento in capitale umano, col risultato finale di rimanere vincolati ad attività obsolete e poco competitive. Le parti sociali potrebbero avere una sensibilità maggiore della singola impresa a perseguire un "ottimo sociale", anche per il coinvolgimento dei rappresentanti di entrambe le

parti (lavoratore e datore di lavoro)¹¹⁹. Inoltre, la separazione tra contribuzione, obbligatoria, e richiesta di cofinanziamento di un intervento formativo concreto comporta che, al margine, il costo di quest'ultimo venga ridotto e quindi l'incentivo ad effettuare interventi formativi venga accresciuto¹²⁰.

In secondo luogo vi è l'assunzione che le parti sociali dispongano di un set di informazioni più ampio sia delle singole imprese che dell'amministrazione pubblica sui bisogni formativi dei lavoratori e delle imprese e sul "mercato" della formazione in genere. Se ciò è vero, si giustifica il loro ruolo come promotori di servizi alle imprese e ai lavoratori - capaci di attivare domanda latente di formazione ed individuare l'offerta qualitativamente più adatta - piuttosto che di meri re-distributori di risorse.

In terzo luogo, i dati mostrano che le imprese, pur investendo poco in formazione, utilizzano ancor meno le risorse pubbliche, che rappresentano meno del 10% degli investimenti complessivamente stimabili da parte delle imprese in tema di formazione continua; paradossalmente, una parte cospicua di queste risorse non viene spesa. Questo scarso utilizzo delle risorse pubbliche pur disponibili plausibilmente segnala una certa discrasia tra esigenze da parte degli utilizzatori, in primis da parte delle imprese, e meccanismi connessi con l'intervento gestito dalle amministrazioni pubbliche. Gli elementi rilevanti riguardano i tempi di erogazione che possono non corrispondere alle esigenze delle imprese, la scarsa informazione sulle effettive disponibilità di risorse e sulle procedure per ottenerle, finanche un certo scetticismo sull'effettivo rendimento della formazione quando questa passa per canali di tipo pubblico. I Fondi interprofessionali potrebbero mostrarsi più efficienti nella gestione delle risorse che obbligatoriamente le imprese versano.

Per comprendere se il sistema così disegnato sia efficace, ed il contributo obbligatorio debba essere mantenuto (o addirittura aumentato), vi sono però una serie di aspetti su cui una maggiore riflessione, anche supportata da adeguati dati di monitoraggio, sarebbe opportuna.

I possibili effetti positivi dei Fondi - rispetto ad una situazione in cui le imprese sono lasciate a loro stesse (eventualmente usufruendo di incentivi finanziari ad investire in formazione) o debbano passare per un'agenzia pubblica erogatrice di risorse e/o interventi diretti - sono intrinsecamente legati alla loro capacità di recepire le esigenze delle imprese, organizzando il mercato della formazione a beneficio degli utenti (utenti che in Italia sono spesso troppo piccoli per poter influire sul mercato). In tale prospettiva, i Fondi hanno uno spazio potenziale nell'agire come veri e propri intermediari, con una funzione di agenti delle imprese nell'individuazione dei fabbisogni formativi e degli

¹¹⁹ Naturalmente, questa specifica considerazione vale nei confronti delle singole imprese e dei singoli lavoratori, ma non nei confronti dell'amministrazione pubblica che fino all'avvento dei Fondi era l'unico soggetto responsabile per l'attuazione delle politiche pubbliche per la formazione e che "istituzionalmente" dovrebbe perseguire obiettivi sociali e non privati. I possibili vantaggi dei Fondi rispetto all'autorità pubblica hanno a che fare con le altre considerazioni.

¹²⁰ Sul piano dell'incentivo al margine ad effettuare interventi formativi si potrebbero però prevedere anche interventi pubblici più tradizionali. Quindi di nuovo non è questo il motivo peculiare che giustifica l'operare dei Fondi. Inoltre, per il tramite dei Fondi o di più tradizionali meccanismi di tassazione ed incentivo si potrebbero ben definire meccanismi più raffinati per incentivare al margine l'investimento formativo, anche per via fiscale.

interventi formativi da porre in essere. Non sembra però che tale funzione possa svilupparsi in assenza d'una certa competizione tra i diversi Fondi-agenti – con imprese che possano agevolmente trasferirsi dall'uno all'altro. Le regole sul cofinanziamento – pur necessarie a fini di trasparenza e per dare un quadro certo alle convenienze delle imprese connesse con gli interventi formativi – non dovrebbero perciò trasformare l'operare dei Fondi in una mera partita di giro contabile, che comunque sarebbe più costosa dell'alternativa del lasciare direttamente le risorse nella disponibilità delle singole imprese.

Un'altra riflessione, più specifica, attiene all'accumulazione di ingenti risorse finanziarie di natura pubblica presso i conti correnti dei Fondi interprofessionali e quindi al di fuori del bilancio pubblico. Mentre in passato le risorse inutilizzate rimanevano nelle disponibilità della pubblica amministrazione (INPS, amministrazioni centrali o amministrazioni decentrate) contribuendo così al contenimento dell'indebitamento netto delle pubbliche amministrazioni, adesso essi fuoriescono dall'amministrazione pubblica a prescindere se verranno effettivamente utilizzati nel momento in cui fuoriescono.

Infine, è necessario riflettere delle complementarietà tra operato dei Fondi e politiche direttamente governate dalle amministrazioni pubbliche, che troppo spesso si sovrappongono senza una chiara distinzione di ruoli. Laddove i primi si focalizzano sulle esigenze delle imprese, le seconde potrebbero invece maggiormente indirizzarsi al sostegno della domanda di formazione degli individui, adottando una logica perequativa (favorendo i soggetti più deboli e ponendo in essere azioni di recupero della scolarità mancante) e concentrandosi sull'obiettivo di favorire il ricongiungimento, attraverso la formazione, di esperienze lavorative che sempre più appaiono essere frammentate.

VI. Gli utenti dei servizi pubblici per l'impiego ed i servizi erogati¹²¹.

Nella media del 2005, gli *utenti* dei servizi pubblici per l'impiego (SPI) – misurati come i soggetti che, nell'ambito dell'indagine sulle forze di lavoro, dichiarino di aver avuto contatti coi SPI negli ultimi due anni – sono apparsi in leggero calo rispetto all'anno precedente (Fig. VI.1 e tav. VI.1). Al loro interno crescono, sia in assoluto che in quota del totale (erano nella media del 2005 un terzo del totale), gli occupati, che addirittura hanno superato i disoccupati veri e propri – per come identificati in base alle regole ILO (ovverosia l'essere senza lavoro nella settimana dell'indagine, l'aver cercato lavoro nell'ultimo mese e l'essere immediatamente disponibili ad un impiego) – passati da 939 a 846mila (la disoccupazione statistica complessiva è calata, in media d'anno, da una media di 1956 mila soggetti ad una di 1884 mila). Un altro terzo dei soggetti qui classificati come utenti sono soggetti che in realtà cercano lavoro poco attivamente o addirittura non sono disponibili al lavoro.

Due precisazioni vanno fatte circa gli utenti dei SPI. Come detto, ci si è basati sull'indagine sulle forze di lavoro, utilizzata in assenza di rilevazioni sistematiche di origine amministrativa. La ricognizione sui disoccupati “amministrativi” – la cui definizione è stata profondamente mutata in seguito alla riforma operata dal decreto legislativo 181 del 2000 (per come ulteriormente specificato dal decreto legislativo 297 del 2002), secondo il quale il disoccupato amministrativo dovrebbe essere disponibile al lavoro e attivamente alla ricerca dello stesso secondo modalità concordate coi SPI in una sorta di vero e proprio patto di servizio – evidenzia dati che sono ancora alquanto parziali e che, ove disponibili, appaiono alquanto più elevati degli utenti per come qui identificati (fig. VI.2)¹²². Ciò segnala sia l'endemico persistere di ritardi nei sistemi informativi dei SPI – che ancora non sembrano sempre in grado di identificare quei soggetti rispetto ai quali la legislazione individuerrebbe precisi diritti e doveri – sia una applicazione piuttosto peculiare dei principi fissati dal legislatore in tema di stato di disoccupazione e dei connessi diritti e doveri allo stesso collegati. I disoccupati amministrativi sembrano infatti più simili alle vecchie ipertrofiche liste degli iscritti che ad effettivi utenti nei cui confronti si eserciti un attento monitoraggio e pregnanti azioni di sostegno.

¹²¹ A cura di Caterina Gallina e Salvatore Pirrone.

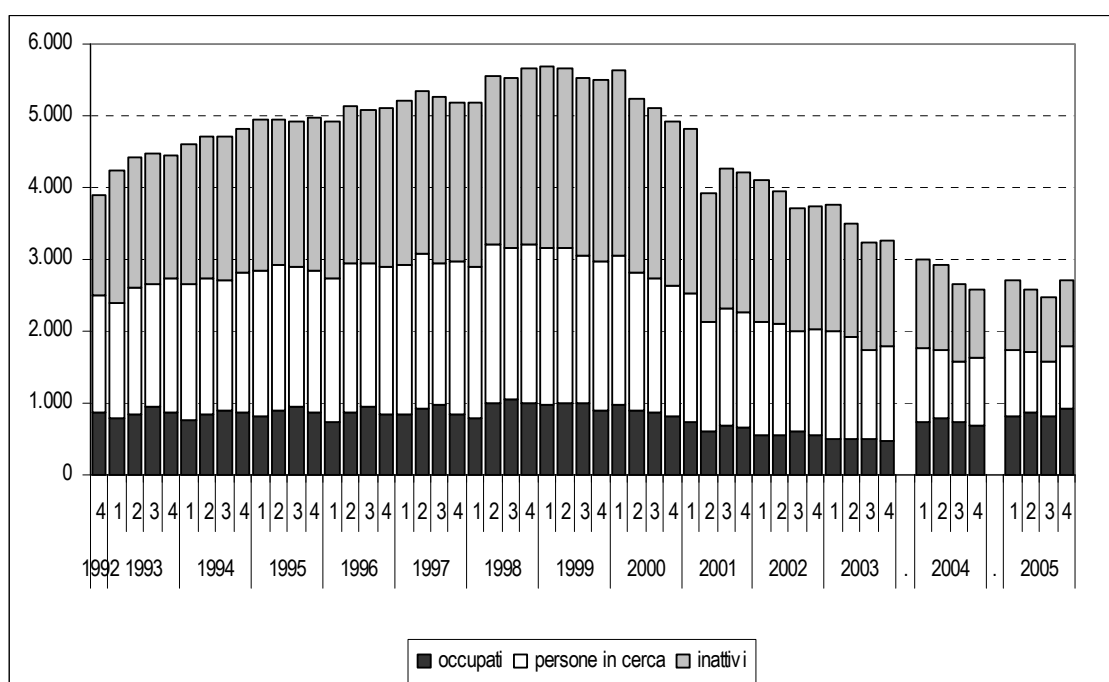
¹²² La ricognizione in questione è curata dall'Ufficio di Statistica del Ministero. Una nuova ricognizione, riferita al dato puntuale al 31 dicembre 2005 è stata lanciata; quella resa nota lo scorso inverno, riferita al 31 dicembre 2004, era però riuscita a raccogliere dati solo per 5 regioni e 28 province.

Tav. VI.1. Le persone in contatto coi SPI e gli utenti dei SPI (dati in migliaia)

mesi trascorsi dall'ultimo contatto con un CPI	CONDIZIONE PROFESSIONALE				occupati	Totale
	persone in cerca	cercano non attivamente	non cercano ma disponibili	non disponibili		
2004						
Da meno di 1 mese	137	22	12	29	58	257
Da 1 a meno di 6 mesi	566	100	56	143	222	1.087
Da 6 mesi a meno di 1 anno	111	100	46	170	217	644
Da 1 a meno di 2 anni	125	126	61	246	244	802
Da 2 a meno di 3 anni	99	100	55	237	241	732
Da 3 anni o più	255	276	165	686	1.075	2.458
Non sa	65	54	26	126	159	430
Totale con meno di 2 anni (definizione di Utenti usata nel testo)	939	348	175	588	741	2.790
Totale complessivo	1.357	777	422	1.637	2.216	6.409
2005						
Da meno di 1 mese	226	12	9	24	45	316
Da 1 a meno di 4 mesi	387	86	40	87	198	799
Da 5 mesi a meno di 7 mesi	64	60	29	60	148	361
Da 7 mesi a meno di 1 anno	63	67	29	96	177	432
Da 1 a meno di 2 anni	106	104	46	164	287	707
Da 2 a meno di 3 anni	76	68	37	144	256	582
Da 3 anni o più	343	362	309	2.008	5.321	8.343
Non sa	120	70	32	102	266	590
Totale con meno di 2 anni (definizione di Utenti usata nel testo)	846	329	153	431	855	2.615
Totale complessivo	1.386	829	532	2.687	6.698	12.131

Fonte: nostre elaborazioni su dati ISTAT, rilevazione delle forze lavoro

Fig. VI.2. Gli utenti dei SPI



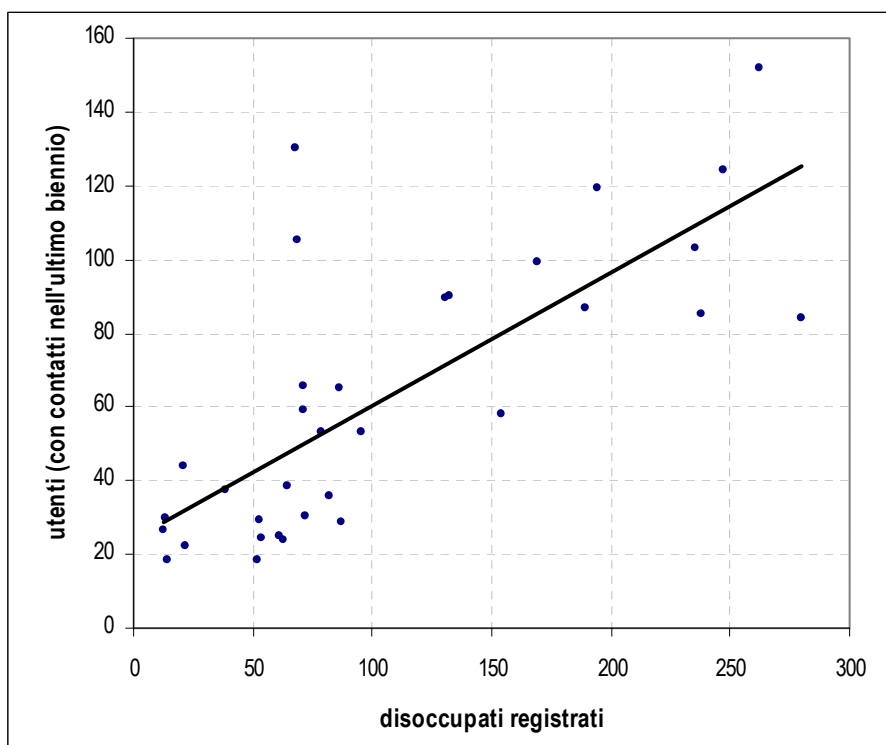
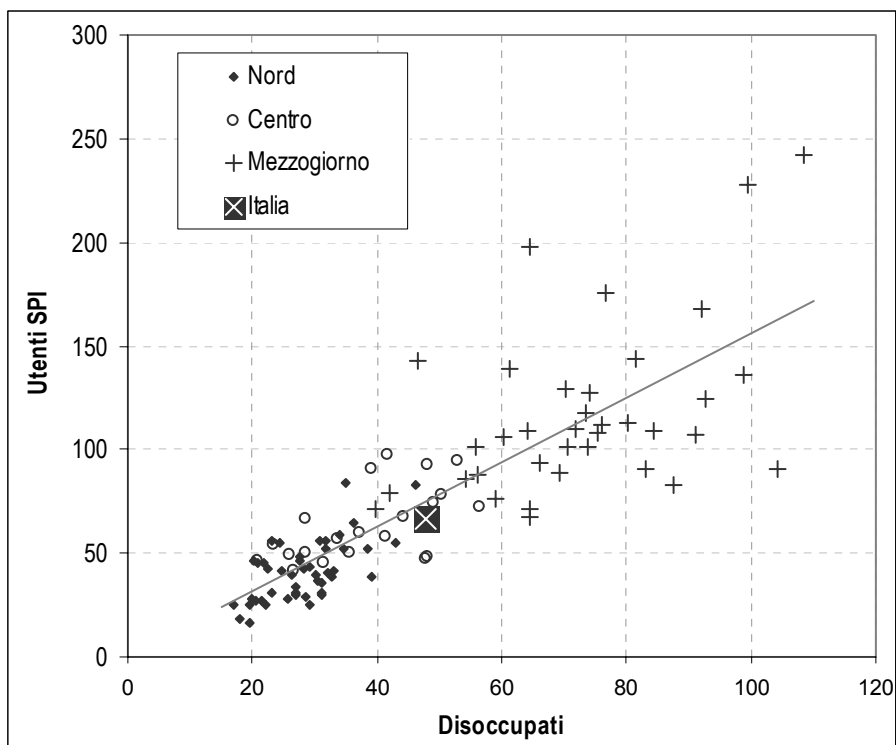
Fonte: nostre elaborazioni su dati ISTAT, rilevazione delle forze lavoro

Una seconda precisazione, più metodologica, attiene alla stessa indagine sulle forze di lavoro. L'identificazione degli utenti nei soggetti che dichiarino di aver avuto contatti coi SPI nell'ultimo biennio cerca di risolvere alcuni problemi di discontinuità nell'indagine stessa tra 2003 e 2004 e poi di nuovo tra 2004 e 2005. Sino a tutto il 2003, l'indagine – che era quella condotta in 4 settimane dell'anno, una per trimestre, e non quella cd continua condotta dal 2004 in poi – chiedeva ai rispondenti se essi “attualmente” fossero o meno iscritti ai SPI. Col 2004, la locuzione di iscritto fu mantenuta ma espungendo l'avverbio attualmente, col risultato di ampliare in maniera abnorme il numero di soggetti che dichiarava di avere avuto contatti coi SPI (salvo poi specificare date piuttosto lontane nel tempo come momento dell'ultimo contatto). Col 2005, anche al fine di adeguare l'indagine medesima alle nuove definizioni sancite dagli interventi normativi prima ricordati che, abrogando le vecchie liste del collocamento, hanno fatto venir meno il vecchio concetto amministrativo di iscritto, si è chiesto esclusivamente se il rispondente avesse mai avuto contatti coi SPI, salvo poi chiedere a quando l'ultimo contatto risalisse. Il risultato è stato un ulteriore abnorme innalzamento del numero di rispondenti che segnalavano contatti, che però poi venivano precisati essere piuttosto lontani nel tempo (soprattutto tra quanti oggi risultino occupati; cfr. Tav. 1).

Il dato sugli utenti sinora discusso, per quanto inferiore al dato sui “disponibili” risultanti dagli archivi amministrativi (che in ciò non si differenziano poi molto dalle vecchie e rigonfie liste degli iscritti al collocamento), ben poco però identifica il flusso effettivo di contatti e servizi tra utenti e SPI. A tal fine, e sempre in assenza di sistematiche rilevazioni amministrative, si è di nuovo fatto riferimento alle informazioni derivanti dall'indagine sulle forze di lavoro. La tav. VI.2 si concentra a tal fine su quegli utenti che abbiano denunciato un contatto negli ultimi 6 mesi – pari nel 2005 a 1.476 mila soggetti, rispetto ai 1.508 mila del 2004 – ed esamina la natura del contatto medesimo. La ricerca di un lavoro è naturalmente la ragione principale del contatto (rappresenta il 46,3% dei casi) e un certo numero di soggetti dichiara di aver avuto offerte di lavoro (il 3,9% era peraltro il 6,5% nel 2004), di formazione o tirocinio o di aver ricevuto consulenza o compilato un test attitudinale. Il 39,7% dei soggetti (era il 38,3% nel 2004) indica come ragione del contatto motivi esclusivamente burocratici, quali l'“iscrizione” o la “conferma dello stato di disoccupazione” ovvero “l'aggiornamento della cartella personale”. In generale prevale un approccio più “burocratico” nel Mezzogiorno, ed uno più orientato al lavoro nel Centro e soprattutto nel Nord. Diminuiscono, rispetto al 2004, coloro che riferiscono di aver ricevuto offerte di formazione e, soprattutto, di lavoro.

Le persone che, in media d'anno, hanno avuto un contatto relativamente recente coi SPI potrebbero aver avuto con i servizi più di un contatto in quella finestra temporale. Per meglio approssimare il concetto di contatto e di servizio, distintamente da quello di persona con contatti, la tabella VI.3 restringe l'attenzione alle persone con contatti nell'ultimo mese, un totale di 316 mila soggetti (erano 257 mila nel 2004), un numero che dovrebbe meglio esprimere il flusso di contatti mensili che i SPI mediamente frongeggiano. Guardando alle motivazioni dell'ultimo contatto, si evidenzia come la ricerca di un lavoro prevalga in questo caso più nettamente. Le pratiche burocratiche peraltro pesano ancora per circa un terzo del totale.

Fig. VI.3. Disoccupati registrati presso i CPI, utenti dei CPI e disoccupati effettivi (per mille persone in età da lavoro)



Fonte: nostre elaborazioni su dati ISTAT e Regioni

Tav. VI.2. Utenti con contatti negli ultimi 6 mesi per ragioni del contatto

2004													
	età					Area geografica				Status lavorativo (attuale)			Totale
	15 - 24	25 - 34	35 - 44	45 - 54	55 o più	Nord ovest	Nord est	Centro	Mezzo-giorno	occupati	persone in cerca	inattivi	
solo pratiche burocratiche	42,6	36,5	36,2	38,3	42,2	34,5	32,8	36,3	40,6	37,0	28,3	55,9	38,3
compilare un test attitudinale	2,6	2,4	2,4	2,1	0,9	3,2	4,4	1,7	2,0	2,0	2,7	2,0	2,3
ha ricevuto consulenza	7,7	8,0	8,3	7,0	5,4	9,3	11,2	8,4	6,7	7,3	9,1	6,0	7,8
ha ricevuto offerte di formazione	1,6	1,5	1,5	1,3	0,4	3,3	1,7	1,7	0,9	1,8	1,2	1,6	1,4
ha ricevuto offerte di lavoro	6,5	6,3	7,0	6,0	6,8	8,8	10,4	5,7	5,5	14,6	3,5	5,1	6,5
ha ricevuto offerte di tirocinio per cercare lavoro	42,4	48,0	49,0	48,8	43,5	46,3	50,3	49,8	45,7	39,3	60,8	29,7	46,9
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Totale (valore assoluto)	341	512	384	199	73	212	142	249	906	339	730	440	1.508
2005													
	età					Area geografica				Status lavorativo (attuale)			Totale
	15 - 24	25 - 34	35 - 44	45 - 54	55 o più	Nord ovest	Nord est	Centro	Mezzo-giorno	occupati	persone in cerca	inattivi	
solo pratiche burocratiche	41,8	37,4	39,0	41,9	41,7	36,2	33,2	37,7	42,7	40,1	33,4	49,6	39,7
compilare un test attitudinale	1,0	1,8	1,2	0,8	0,7	1,7	1,2	1,2	1,2	1,0	1,3	1,4	1,3
ha ricevuto consulenza	5,9	6,5	5,8	5,3	5,0	5,3	7,0	5,6	6,0	5,1	6,6	5,7	5,9
ha ricevuto offerte di formazione	1,0	0,8	0,9	0,9	0,4	1,4	0,9	0,9	0,7	0,6	0,7	1,5	0,9
ha ricevuto offerte di lavoro	3,2	3,6	4,8	3,8	4,6	4,9	6,1	3,3	3,3	8,5	1,9	2,8	3,9
ha ricevuto offerte di tirocinio	0,3	0,3	0,1	0,1	0,0	0,3	0,4	0,3	0,1	0,2	0,2	0,1	0,2
per cercare lavoro	45,8	48,3	46,7	43,7	41,3	46,8	50,4	49,6	44,3	39,1	56,8	35,9	46,3
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Totale	338	471	389	209	69	227	177	251	821	391	677	409	1.476

* Le risposte sono state rese mutualmente esclusive attribuendo maggiore importanza ai servizi a maggiore valore aggiunto, poste in tabella dal minore al maggiore. Nel 2005 le possibili risposte sono state aumentate (rispetto al 2004), aggiungendo le seguenti voci: "Primo contatto per informazioni"; "Effettuare per la prima volta la dichiarazione di disponibilità"; "Rinnovare la dichiarazione di disponibilità"; "Ha ricevuto un'offerta di tirocinio".

Fonte: nostre elaborazioni su dati ISTAT, rilevazione delle forze lavoro

Tav. VI.3. Utenti in contatto con i CPI nell'ultimo mese per ragioni del contatto e durata della ricerca di lavoro. anno 2005. valori percentuali sul totale di colonna.

	da quanti mesi cerca lavoro*					età					totale
	non cerca	Meno di un mese	Da 1 a 6 mesi	Oltre i 6 mesi	Non sa	15 - 24	25 - 34	35 - 44	45 - 54	55 o più	
solo pratiche burocratiche	55,8	46,9	30,5	25,4	26,0	35,5	32,0	33,2	33,7	31,2	33,3
compilare un test attitudinale	0,7	0,1	2,3	0,9	1,1	0,8	1,2	1,9	0,3	1,6	1,2
ha ricevuto consulenza	6,8	5,6	8,9	7,2	9,6	7,0	8,9	6,7	6,4	8,1	7,5
ha ricevuto offerte di formazione	1,4	1,1	0,4	0,9	0,2	1,1	0,6	1,0	0,9	0,0	0,9
ha ricevuto offerte di lavoro	7,7	0,0	2,5	2,6	0,6	2,7	2,5	4,8	3,3	4,7	3,3
ha ricevuto offerte di tirocinio	0,0	0,0	0,6	0,5	0,0	0,1	1,0	0,1	0,0	0,0	0,4
per cercare lavoro	14,9	39,5	56,6	65,1	64,5	51,3	52,2	52,5	53,5	57,6	52,5
Totale (in migliaia)	59	16	72	158	11	73	102	84	44	12	316

Nota: le persone che cercano lavoro includono gli occupati in cerca di altro lavoro.

Fonte: nostre elaborazioni su dati ISTAT, rilevazione delle forze lavoro

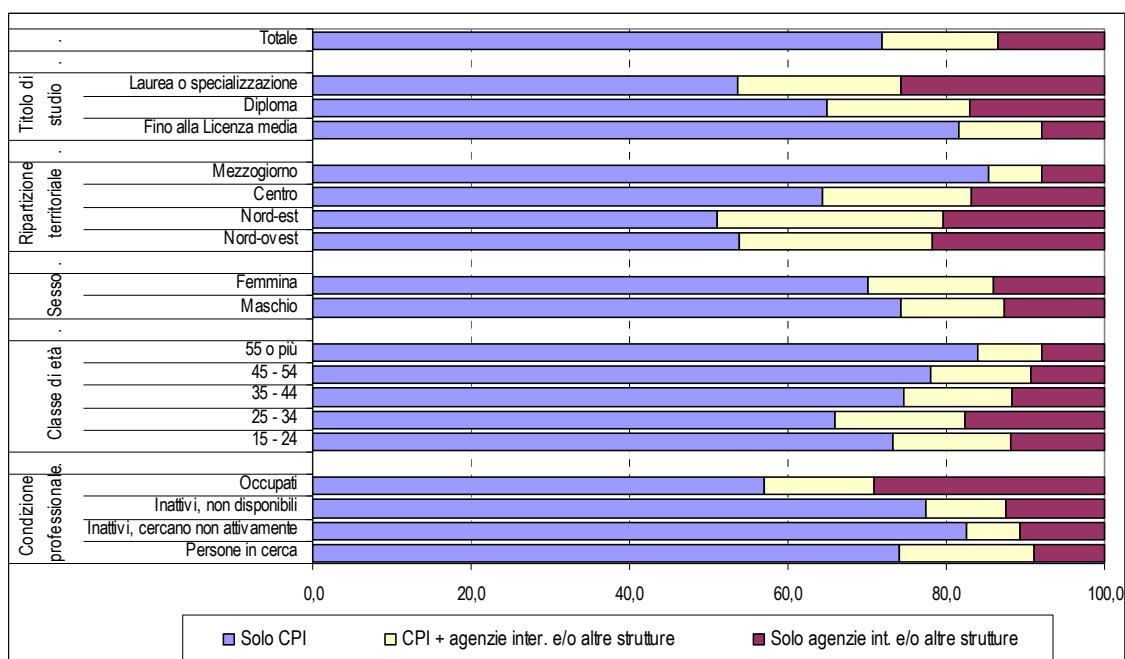
Tav. VI.4. Contatti con CPI, agenzie interinali o altre strutture negli ultimi 6 mesi. dati in migliaia

	2004					2005				
	Nord ovest	Nord est	Centro	Mezzogiorno	Totale	Nord ovest	Nord est	Centro	Mezzogiorno	Totale
	Negli ultimi 6 mesi si è avvalso dei servizi offerti da:					Negli ultimi 6 mesi ha avuto contatti per cercare lavoro con:				
una agenzia privata di collocamento	21	18	19	26	84	9	7	6	6	27
una agenzia di lavoro interinale	111	66	62	94	332	124	92	81	93	389
entrambe	13	11	10	16	51	10	7	4	5	26
Totale	145	95	90	137	467	143	105	90	104	443
di cui:										
ha avuto contatti con CPI negli ultimi 6 mesi	48	33	41	58	181	94	71	74	91	331
	Negli ultimi 6 mesi ha ricevuto offerte di lavoro da:					Negli ultimi 6 mesi ha ricevuto offerte di lavoro da:				
una agenzia privata di collocamento	10	8	8	11	38	46	32	24	21	123
una agenzia di lavoro interinale	55	33	31	30	150	4	3	2	1	10
entrambe	5	4	3	6	17	1	1	0	0	3
Totale	70	45	42	48	205	51	35	26	23	136

Fonte: nostre elaborazioni su dati ISTAT, rilevazione delle forze lavoro

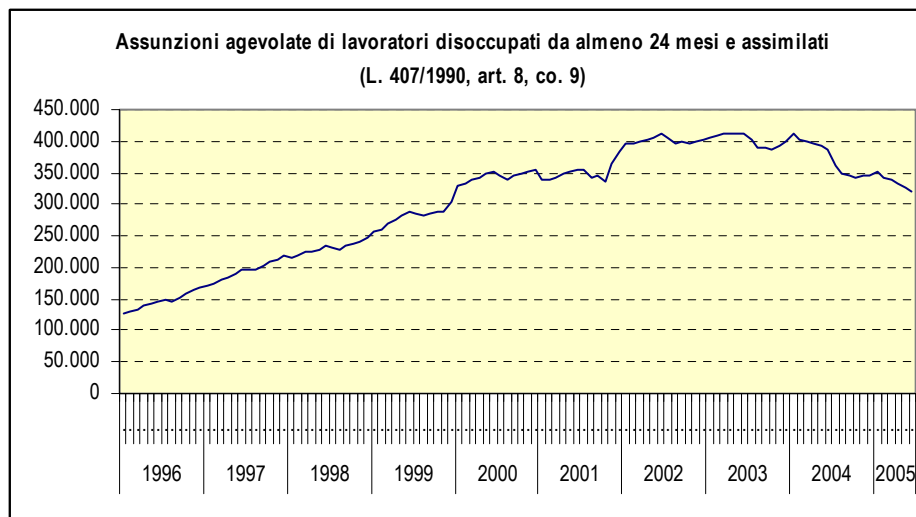
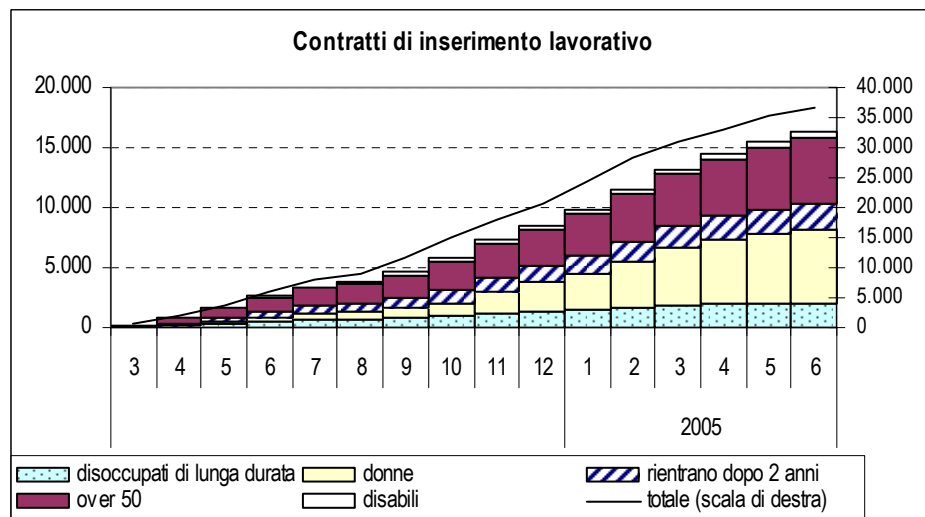
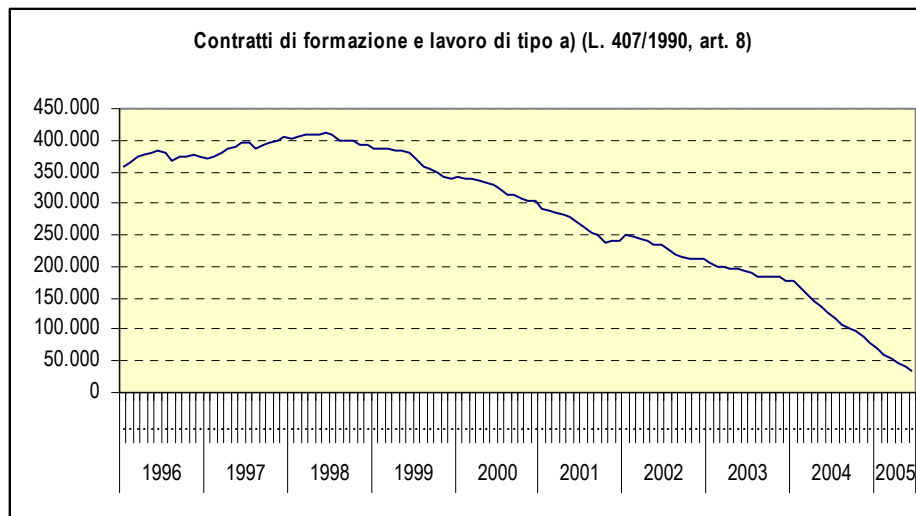
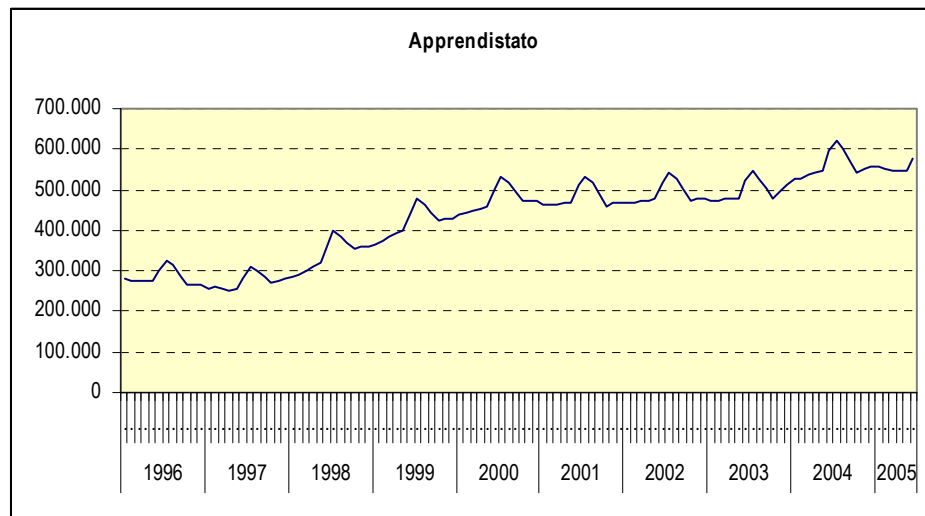
Sembra diminuire, sulla base dei dati disponibili, anche l'azione di intermediazione svolta dagli intermediari privati (agenzie per il lavoro), mentre cresce la quota di soggetti che utilizza entrambi i canali di ricerca (pubblico e privato). Come mostra la Fig. VI.4 tendono a privilegiare il canale privato di intermediazione i soggetti tendenzialmente più "forti": quelli con un titolo di studio più alto; i residenti nelle regioni settentrionali più che nel Mezzogiorno; i giovani più dei lavoratori maturi; gli occupati più delle persone in cerca e di coloro che cercano non attivamente o non sono immediatamente disponibili.

Fig. VI.4. Contatti con CPI, agenzie interinali o altre strutture negli ultimi 6 mesi. anno 2005. valori percentuali

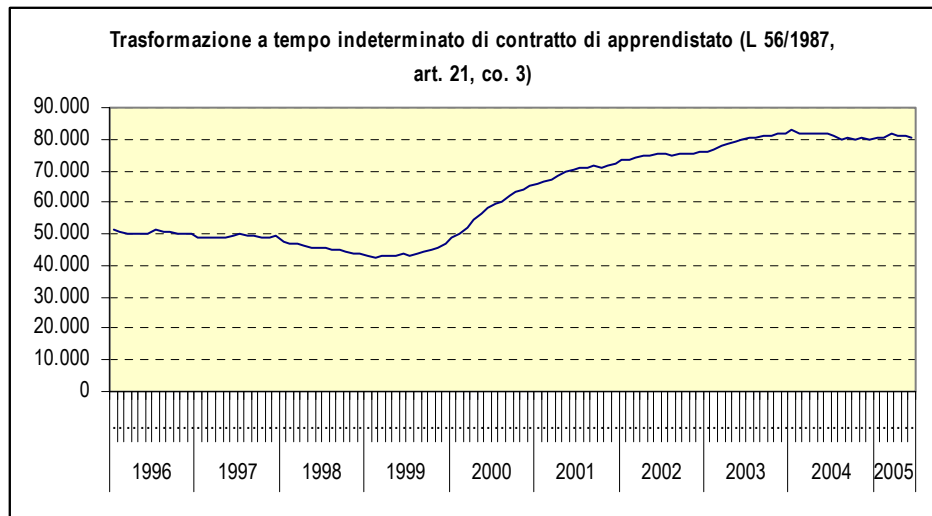
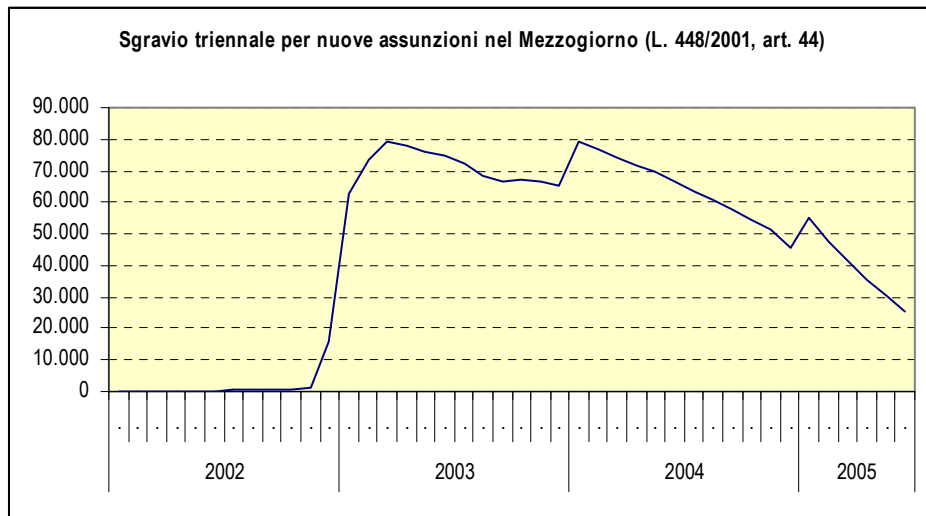
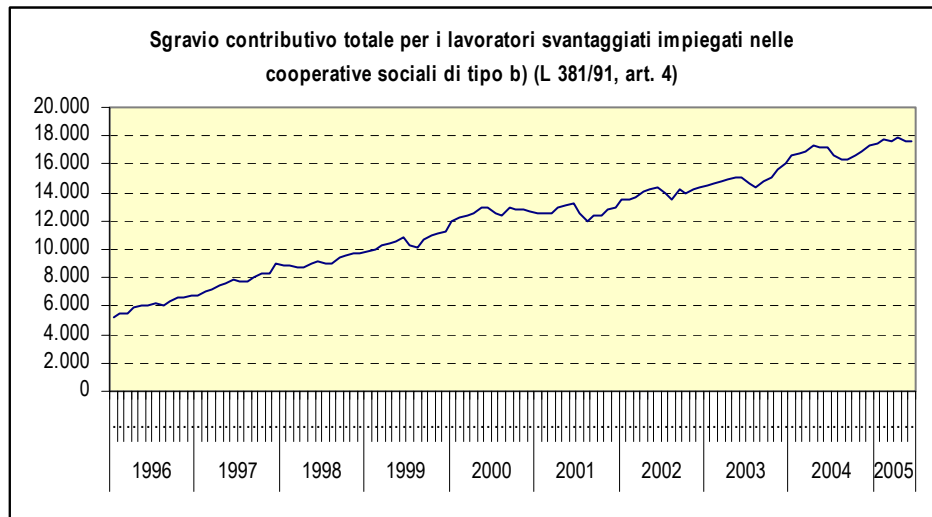
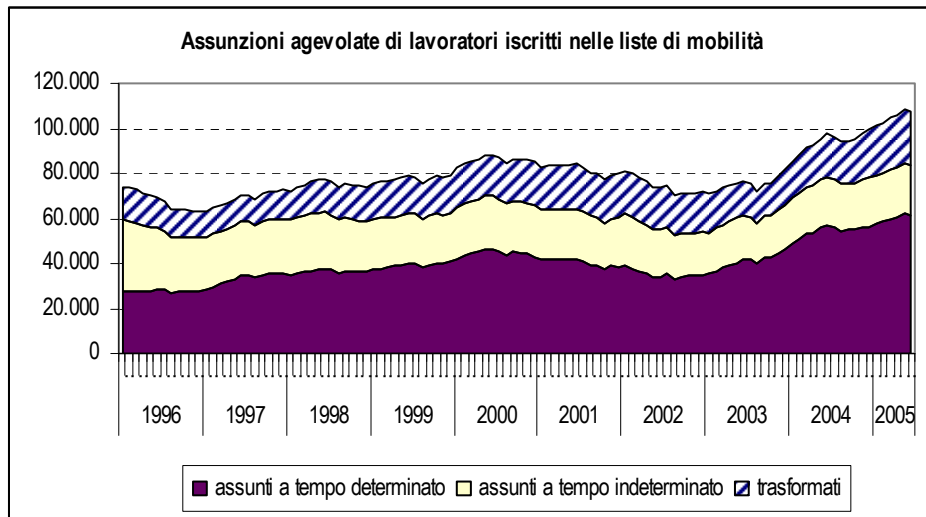


Fonte: nostre elaborazioni su dati ISTAT, rilevazione delle forze lavoro

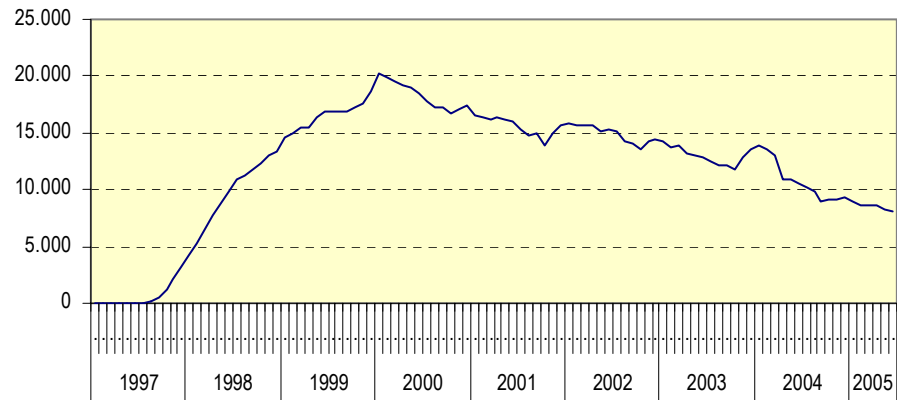
Appendice: Andamenti mensili dei principali strumenti di incentivazione dell'occupazione.



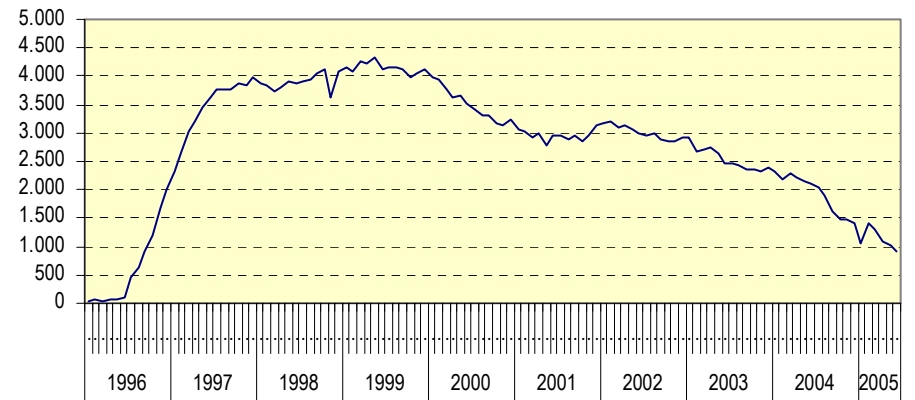
Nota: il totale comprende i giovani tra 18 e 29 anni, per i quali non è previsto alcuno sgravio contributivo.



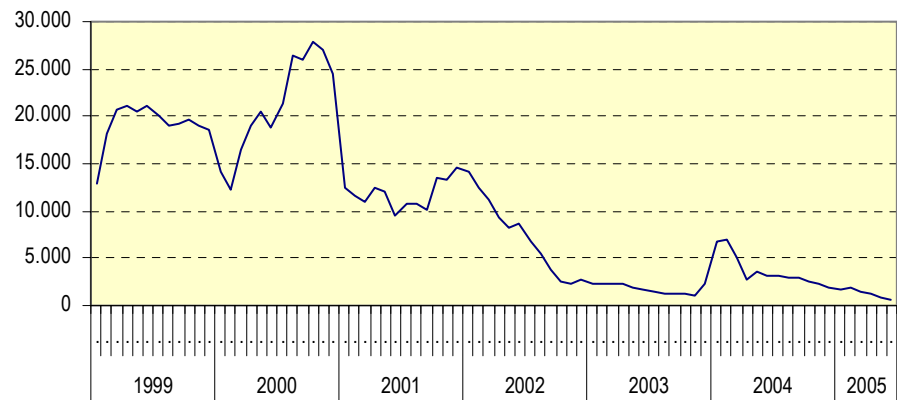
Trasformazione a tempo indeterminato di contratto di formazione e lavoro di tipo a) (DL. 299/1994, art. 16, co.6)



Contratti di formazione e lavoro di tipo b) trasformati a tempo indeterminato (L. 451/94, art. 16, co. 2 e 6)



Piani di inserimento professionale



Posticipo della pensione di anzianità (L. 388/2000, art 75)

